

Entre Nous

HIVER 2012 Volume 35, N° 1



Participation
Focus
Sécurité publique
Professionnalisme
Atteignable
Succès
Milieu de travail
Reconnaissance
Ressources
Possibilité
Communication
Technologie
Santé
Potentiel
Persévérance
Fierté
Progrès
Respect
Bien-être
Mentorat
Les individus
Collaboration

Équilibre travail-vie personnelle
Transformons des vies
Protégeons les Canadiens

**Devenir l'un des dix meilleurs
employeurs de choix**



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Faire ce qu'on aime, aimer ce qu'on fait

Le présent numéro d'Entre Nous revêt une importance particulière pour moi, car il est entièrement consacré aux mesures prises par le Service correctionnel du Canada (SCC) pour devenir l'un des dix employeurs de choix au sein du gouvernement fédéral – c'est-à-dire une organisation que les employés, une fois qu'ils y sont entrés, ne veulent pas quitter.

Cela illustre bien ma carrière au sein du Service. Quand je suis devenue l'une des premières agentes correctionnelles au Pénitencier de Kingston, il y a 27 ans, j'ai très vite compris que ce n'était pas seulement pour moi un emploi, c'était le début d'une carrière. Cela tient en grande partie au fait que le SCC offre à son personnel un grand nombre de débouchés uniques. Les employés peuvent travailler en établissement, dans la collectivité, dans un bureau régional, à l'AC... ou même à l'étranger! À ce sujet, j'attire votre attention sur l'article de Terry Hackett, de la région du Pacifique, qui vient de revenir d'une affectation à la Prison de Sarpoza, en Afghanistan, au cours de la dernière année.

Mais revenons à nos moutons! Même si je savais que le SCC serait mon employeur de choix, je n'avais aucune idée de la grande diversité d'emplois que je finirais par occuper tout au long de ma carrière, qui m'ont tant appris et qui m'ont amenée là où je suis aujourd'hui. Après le Pénitencier de Kingston, j'ai eu la chance de travailler dans d'autres établissements de la région de l'Ontario, après quoi j'ai accepté un poste à l'administration régionale – un avant-goût de ce que l'avenir me réservait –, où j'ai travaillé aux Communications et aux services à la haute direction.

Au cours des années suivantes, j'ai déménagé de Kingston à Ottawa afin de profiter des possibilités d'apprentissage et de croissance offertes à l'AC. Je fais partie de l'effectif de la direction depuis 2001, date à laquelle je suis devenue directrice des Opérations dans la collectivité. Depuis, j'ai occupé plusieurs postes – bien différents les uns des autres, ce qui m'a permis d'élargir mes horizons – et, aujourd'hui, j'ai le privilège de diriger à l'échelle nationale les fonctions relatives aux Communications et à l'engagement des citoyens.

Mon poste actuel me donne l'occasion de contribuer à des publications comme celle-ci, qui est un mécanisme important nous permettant de tendre la main à nos employés et à nos nombreux partenaires. La préparation du présent numéro a été en soi un catalyseur de changements positifs en nous obligeant à examiner l'ensemble de l'organisation et à voir en quoi elle était un milieu de travail fantastique. Tout cela nous a stimulés à chercher de nouvelles et meilleures façons de communiquer avec nos employés, nos partenaires et nos bénévoles actuels et à songer à des façons de mobiliser tous ceux qui souhaiteraient peut-être faire partie de la grande famille du SCC.

Pour finir, je vais citer Gandhi, qui explique en une formule simple que nous pouvons tous travailler ensemble pour apporter des changements positifs au sein de l'organisation. Il a dit cette phrase bien connue : « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde. » Et c'est pourquoi je vous invite à prendre un moment pour réfléchir à ce qui vous inspire dans votre milieu de travail et aux façons dont vous pouvez contribuer aux efforts globaux déployés pour faire du SCC un des dix employeurs de choix.

J'espère que vous aimerez lire les articles du présent numéro d'Entre Nous autant que nous avons aimé les préparer et les rédiger.



Elizabeth Van Allen
Rédactrice en chef

Entre Nous : Racontez-vous!

Le présent numéro est la première étape d'une nouvelle approche qui consiste à recueillir des anecdotes qui définissent qui nous sommes et ce que nous faisons. Plutôt que de nous attacher aux politiques et aux programmes, nous voulons explorer le quotidien des gens qui font de notre organisation un milieu de travail si riche et si vivant.

Un feu de forêt dévastateur tue 37 agents correctionnels en Israël, et des collègues du monde entier – y compris du Canada – passent rapidement à l'action pour aider leurs familles. Une bombe fait exploser la grille d'entrée de la Prison de Sarpoza, en Afghanistan, et un employé du SCC qui se trouve sur place aide à rétablir l'ordre. Une nouvelle recrue apprend à quoi

ressemble la vie à l'intérieur de l'un des plus grands établissements correctionnels du Canada et y découvre à la fois la camaraderie et la compassion. Une jeune femme rencontre un jeune délinquant qui change sa vie, en mieux.

Voilà notre histoire. Voilà notre vie.

Si vous avez une histoire à raconter sur les splendeurs et les difficultés de la vie au SCC, n'hésitez pas à nous en faire part. Nous pouvons vous aider à la diffuser à un auditoire vaste et réceptif.

Mais ce n'est pas tout. À l'avenir, nous allons afficher des vidéoclips YouTube sur notre page Facebook, et vous recevrez des avertissements sur Twitter.

Mais pour commencer, racontez-moi votre histoire.

Michael Geisterfer,
Rédacteur en chef adjoint
613 992 0725

Entre Nous est publié par le Secteur des communications et de l'engagement.

Les articles peuvent être reproduits entièrement, avec la permission du Service correctionnel du Canada, en précisant leur source.

L'équipe d'**Entre Nous** serait heureuse de publier vos lettres d'opinion et de connaître vos suggestions d'articles. Faites parvenir votre envoi à l'adresse ci-dessous :

Entre Nous/Let's Talk
Service correctionnel du Canada
343, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9

Téléphone : 613-992-0725
Télécopieur : 613-947-0091
www.csc-scc.gc.ca

© Service correctionnel du Canada 2012

ISSN 0715-285X

Imprimé au Canada sur du papier entièrement recyclé.



Don Head

Message du commissaire

Programme quinquennal: Devenir un des dix employeurs de choix

LE DERNIER SONDAGE auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que le Service correctionnel du Canada (SCC) avait encore du chemin à faire par rapport aux milieux de travail les mieux cotés du gouvernement fédéral. C'est pourquoi j'ai décidé de faire de l'amélioration de notre milieu de travail une priorité; c'est un plan ambitieux, mais je crois qu'il est tout à fait possible pour nous de devenir l'un des dix employeurs de choix d'ici les cinq prochaines années.

J'ai commencé ma carrière en première ligne, comme agent correctionnel, et j'ai pu constater qu'on peut difficilement comparer le SCC aux autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. En effet, une bonne partie de notre travail est tout à fait unique, et on ne peut le comparer à aucun autre dans la fonction publique. Je sais exactement à quel point certains postes au SCC sont exigeants.

Cela dit, je crois que le caractère unique de ce travail fait partie des raisons pour lesquelles le SCC est un milieu de travail extraordinaire – c'est que, même si nos tâches sont difficiles et exigeantes, leur importance est incommensurable. Changer des vies et protéger les Canadiens, voilà notre travail quotidien. Mais aujourd'hui, nous devons également trouver le moyen d'attirer de nouveaux employés et de maintenir en poste les employés actuels du SCC.

Une des façons les plus évidentes d'y arriver est simplement d'améliorer la façon dont le SCC souligne et soutient le travail exceptionnel de ses employés. Cette reconnaissance doit se faire à tous les niveaux, des supérieurs immédiats jusqu'à la haute direction.

Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de discuter avec un grand nombre d'employés au sujet de ce qu'il fallait faire pour améliorer notre réputation en tant qu'employeur, et j'ai compris clairement que régler un ou deux des problèmes soulevés dans le sondage serait utile, mais insuffisant.

J'ai donc créé un groupe de travail inclusif et représentatif du Service pour lui confier cette mission. Le groupe a déjà mis en œuvre quelques mesures préliminaires, comme parler aux membres du personnel des améliorations qu'ils aimeraient voir apportées au milieu de travail. Les résultats de ces consultations ont été compilés, et nous disposons désormais de repères et d'une vision pour l'avenir.

Le Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique du greffier du Conseil privé nous sert également de guide pour l'amélioration de notre réputation d'employeur. Ce plan fournit des informations et des recommandations précieuses sur les nombreux domaines où le SCC essaie de s'améliorer, par exemple le perfectionnement des employés, le maintien en poste et le recrutement.

En plus du Plan d'action, nous consultons des experts du domaine du maintien en poste et du bien-être des employés; nous menons aussi des recherches et nous explorons d'autres ressources pour savoir ce qui fonctionne et comment nous pouvons produire des résultats.

Je sais très bien qu'il n'est pas facile de devenir l'un des dix employés de choix et que cela ne se fera pas du jour au lendemain. Nous avons beaucoup de travail à faire, mais je crois que nous pouvons réaliser notre incroyable potentiel. Le SCC compte déjà un grand nombre de gens extraordinaires qui travaillent à l'amélioration de la sécurité publique, et j'ai hâte de pouvoir donner à chacun d'entre vous l'environnement de travail que vous méritez et auquel vous vous attendez.

Contenu



P. 4 - Terry Hackett a suivi un incroyable parcours dans le milieu correctionnel, d'un village de guérison dans la vallée du Fraser aux zones de combat de l'Afghanistan.



P. 7 - Michel Savard avait toujours voulu être agent correctionnel, mais il ne savait pas du tout dans quoi il s'embarquait. Vingt-sept ans plus tard, il fait le point sur ce choix de carrière inspiré.

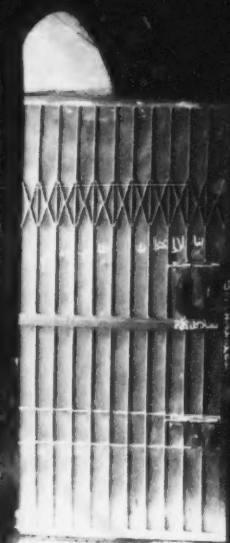


P. 9 - À l'école secondaire, Tanius Cidade avait comme camarade de classe un jeune délinquant qui avait tué un homme. C'est ce qui l'a mis sur la voie pour devenir agente de libération conditionnelle.



P. 16 - Le bien-être émotif et physique du personnel correctionnel : comment nous prenons soin de nous-mêmes et pourquoi c'est si important.

PRISON de SARPOZA



KANDAHAR
AFGHANISTAN

DES ZONES DE COMBAT AUX VILLAGES DE GUÉRISON

Le remarquable parcours de Terry Hackett au sein du système correctionnel

S'il fallait, pour devenir un des dix employeurs de choix du gouvernement du Canada, offrir à son personnel la possibilité de vivre des aventures, de relever des défis et de faire un travail valorisant, le Service correctionnel du Canada figurerait certainement en tête de liste, et Terry Hackett peut le confirmer. Des zones de combat de l'Afghanistan aux paysages bucoliques d'un village de guérison dans la vallée du Fraser, Terry a eu l'occasion unique de vivre, au SCC, les expériences les plus poignantes et les plus dangereuses. Au cours de ses 15 années de carrière, il a été agent correctionnel, agent de libération conditionnelle, gestionnaire d'unité, gestionnaire national des Vérifications et des enquêtes, administrateur régional et directeur d'un pavillon de ressourcement à Agassiz (Colombie-Britannique).

Par Michael Geisterfer

AU DÉBUT DE LA SOIRÉE, le 13 mars 2010, Terry Hackett et deux autres employés du Service correctionnel du Canada (SCC) préparent tranquillement un exposé avec le directeur de la Prison de Sarpoza, à Kandahar (Afghanistan). Soudain, à seulement 150 mètres d'eux, un kamikaze fait exploser un camion-benne rempli d'explosifs devant la grille d'entrée. La déflagration souffle des éclats d'obus à l'intérieur de la prison délabrée, détruit le bureau du directeur et tue une trentaine de personnes.

« J'ai entendu un grondement assourdissant et j'ai vu une boule de feu remonter le corridor », explique l'employé du SCC âgé de 36 ans. « Les fenêtres ont volé en éclats, et j'ai reçu un éclat de verre dans la tête. »

Dans le chaos qui s'en suit, avec des coups de feu tout autour, ce modeste père de trois enfants s'est retrouvé au cœur d'un exercice de gestion de crise imprévu. « Nous en avons fait un cours accéléré de mentorat, explique Terry. Nous avons expliqué au directeur comment sécuriser le périmètre, organiser la prise en charge des blessés et procéder à un dénombrement d'urgence. »

Une fois la situation revenue à la normale, le personnel médical a « suturé » sa plaie à l'aide de colle chirurgicale, et Terry a remis son casque sur la tête. L'incident a certes été traumatisant, mais, au bout du compte, il a été le point de départ d'un changement profond dans la manière de faire du personnel de la Prison de Sarpoza.

« Les employés ont commencé à mobiliser les membres de la collectivité, explique Terry. La

Prison de Sarpoza est située au cœur de la ville de Kandahar, et les gens de ce quartier ressentent les effets de la présence d'une prison dans



Terry Hackett: J'ai entendu un grondement assourdissant et j'ai vu une boule de feu remonter le corridor. Les fenêtres ont volé en éclats, et j'ai reçu un éclat de verre dans la tête.

leur voisinage plus que toute autre collectivité du monde. Elle est la cible d'attaques constantes. »

Cet incident en est malheureusement un exemple typique, car un certain nombre des

30 victimes étaient des habitants de la localité. « Il est évident que la collectivité est directement touchée par la présence de la prison à cet endroit, raconte Terry. En juillet, nous avons commencé à faire des patrouilles à pied avec le directeur de la prison et nos partenaires militaires et civils, tant canadiens qu'américains, pour mobiliser les aînés, pour entamer avec eux un dialogue sur leur rôle dans cette équation et pour leur offrir de l'aide. »

Avec l'aide du SCC, le directeur de la Prison de Sarpoza est devenu le visage du changement constructif dans la collectivité. Des routes ont été construites, des puits ont été creusés, et des partenaires ont été mobilisés en vue de l'amélioration du niveau de vie des personnes les plus touchées par la présence d'une prison au cœur de leur collectivité.

« Les progrès réalisés au cours des six mois suivants ont été phénoménaux, affirme Terry. Nous avons organisé des réunions communautaires à l'intérieur des murs de la prison, avec le maire et d'autres membres du village, et c'était pour eux un lieu sûr où se réunir. La collectivité a ainsi eu l'occasion d'échanger avec les membres de leur administration gouvernementale et d'assumer une certaine part des responsabilités. »

Chose étonnante, cette approche radicale de la mobilisation communautaire a vu le jour quelques années plus tôt, à l'autre bout du monde, quand Terry était directeur du Pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp, un établissement à sécurité minimale situé sur les terres de la Première nation de Chehalis, à proximité d'une petite ville paisible, Harrison, en Colombie-Britannique.

« Travailler à Kwikwèxwelhp a probablement été l'une des expériences les plus gratifiantes de ma carrière, dit-il. Dans la plupart des collectivités, les gens diraient

(Suite à la page 6...)

(Suite de la page 5...)

“Je ne veux pas de pénitencier dans ma cour”, mais les membres de la Première nation de Chehalis ont non seulement bien accueilli le pénitencier, ils ont également décidé de jouer un rôle actif.

Ils accueillent les détenus tous les jours, leur proposant de participer à des projets ou d'assister à leurs cérémonies et de se joindre à leur collectivité.

« C'est une petite collectivité d'environ 500 habitants. C'est assez extraordinaire de voir des collectivités ouvrir les bras de cette manière. Cela fait clairement voir que les problèmes auxquels nous sommes confrontés dans les pénitenciers ne sont pas uniquement de nature pénitentiaire. Ce sont aussi des problèmes

de leur famille élargie.

« Ils ont invité tous les détenus à un festin lorsque les premiers saumons ont remonté la rivière Harrison, raconte Terry, et ils les ont aussi conviés aux cérémonies à la longue maison. »

La relation est souvent réciproque, puisque les délinquants trouvent toutes sortes de façons de rendre la pareille à la collectivité. « Ils allaient couper du bois pour les Aînés ou prêtaient main-forte pour construire une longue maison dans la collectivité. C'est vraiment ça, l'esprit communautaire, le fait de donner et de recevoir », explique Terry.

C'est au sein de la Première nation de Chehalis que Terry a pu être témoin de l'une des expressions les plus poignantes et les plus spon-

nautaire que Terry Hackett a acquise lorsqu'il dirigeait le pavillon de ressourcement Kwikwəxwelhp l'a aidé à se préparer à travailler en Afghanistan, elle lui a également inspiré un profond respect pour la notion de guérison autochtone.

« La guérison, cela ne concerne pas nécessairement une seule personne, dit-il. Cela concerne aussi la guérison de la relation avec la collectivité. Il s'agit non seulement de se rétablir, mais de rétablir les relations qui ont été brisées. »

« Les pénitenciers sont un microcosme de la société, et, lorsqu'un crime est commis, il y a préjudice. Dans ce contexte, la guérison peut signifier qu'une personne est tenue responsable et qu'elle doit purger sa peine. Parfois, cela

Terry Hackett:

“La guérison, cela ne concerne pas nécessairement une seule personne. Cela concerne aussi la guérison de la relation avec la collectivité. Il s'agit non seulement de se rétablir, mais de rétablir les relations qui ont été brisées.”



sociaux. À un moment donné, nous avons tous une sorte de responsabilité à l'égard de ce qui se passe dans les pénitenciers. »

Pour Terry, cela veut dire qu'il faut s'assurer que les liens entre les détenus et leur famille et soutiens communautaires restent intacts. « Lorsqu'un délinquant est condamné à une peine d'emprisonnement, il est retiré de la collectivité, et c'est tout à fait justifié, dit-il. Mais nous nous trompons si nous croyons que les délinquants pourront réussir à revenir dans la collectivité si certaines relations ne sont pas entretenues. »

Dans cette toute petite enclave autochtone, la notion de communauté va bien au-delà de son modeste territoire. Sur les milliers de délinquants autochtones qui ont un jour franchi les portes du Pavillon de ressourcement Kwikwəxwelhp, une minuscule fraction seulement – peut-être un seul délinquant – venait de la Première nation de Chehalis, selon Terry. Et pourtant, les membres de la collectivité traitent tous les délinquants comme des membres

tanés d'engagement communautaire. « Une des Aînés était devenue comme une grand-mère pour bon nombre de délinquants, raconte-t-il. Elle a compris qu'ils avaient besoin d'apprendre un métier autochtone traditionnel, par exemple la fabrication de couvertures ou la sculpture, et les a mis en contact avec des artisans de la collectivité. »

Ce type de soutien communautaire n'a pas surpris le chef de la Première nation de Chehalis, Willie Charlie, qui résume de façon très éloquente l'esprit communautaire : « Nous sommes ici pour aider nos frères. C'est notre responsabilité. »

« Si vous connaissez l'histoire de notre peuple, vous savez que nous avons toujours été hospitaliers », affirme l'ancien vice-président de la Union of BC Indian Chiefs. « Chaque fois que quelqu'un est venu sur notre territoire, nous avons aidé à en prendre soin. Les résidents du pavillon de ressourcement ne sont pas différents. »

Si l'expérience de l'engagement commu-

suppose que la victime entame un dialogue avec le délinquant. Que l'on se trouve en Afghanistan ou dans la Première nation de Chehalis, chaque fois qu'un crime est commis, une minuscule déchirure se produit dans le tissu de la société, et ce sont ces petites déchirures que nous devons, tous ensemble, réparer. »

Pour Terry, le lien entre le petit village niché dans les montagnes dans le pays le plus paisible du monde et la ville de Kandahar, où règnent le chaos le plus absolu et la violence, est clair. « Les gens sont pareils partout. Ils veulent la sécurité, ils veulent la stabilité pour leur famille, et ils veulent prospérer. Peu importe où ils se trouvent dans le monde. »

Pour y arriver, selon Terry, il faut un effort concerté de tous, non seulement pour s'attaquer à la criminalité, mais également pour reconstruire les collectivités.

« L'engagement dans la collectivité est l'une des grandes forces du SCC, affirme-t-il. C'est l'une des choses que nous faisons le mieux, et nous devrions vraiment en être fiers. »

UN HOMME DE TERRAIN

Rencontres désagréables dans les pavillons cellulaires, élèves incarcérés et plateaux volants : Michel Savard, employé correctionnel d'expérience, parle des leçons qu'il a tirées de ses 27 années de service.



LE DÉLINQUANT HURLAIT de toutes ses forces après moi.

Je faisais ma patrouille de sécurité dans le pavillon cellulaire, pratiquement vide après le départ pour le travail des délinquants. En octobre 1984, j'étais un jeune agent correctionnel de premier niveau au Pénitencier de la Saskatchewan, un établissement à sécurité maximale de Prince Albert, en Saskatchewan. Il était un délinquant qui, normalement, se comportait bien et respectait les règlements de l'établissement.

Ce jour-là, cependant, quelque chose ne tournait pas rond. Il s'était montré revêche dès le départ et m'avait répondu vivement quand je

lui avais demandé d'aller rejoindre les autres, au travail. « Laisse-moi tranquille », a-t-il crié, et nous nous sommes bientôt retrouvés nez à nez; il avait les poings crispés et je pouvais lire la fureur dans ses yeux. Il a déversé sur moi un torrent d'obscénités.

Un frisson de peur m'a parcouru tout le corps.

Le fait de devoir côtoyer des délinquants condamnés pour des crimes graves, comme des vols à main armée, la vente de drogues ou le meurtre, c'est déjà, dans le meilleur des cas, un choc culturel. J'avais 23 ans, et je venais de terminer le collège et l'université. J'avais étudié à Montréal et à Ottawa.

« Vous allez être dépaycé », m'a dit un résident

du coin, dans un magasin d'articles de sport, peu après mon arrivée, et il avait parfaitement raison. On dit pour rire que quand un chien part à courir, dans le plat paysage des Prairies, on lui voit toujours le bout de la queue des heures plus tard. Je me demande ce qu'il se passerait si c'était un détenu.

On m'a appris qu'il y avait deux choses à respecter pour être chaque jour satisfait de son travail : il faut que le dénombrement soit correct à la fin du quart de travail et que tous les problèmes de sécurité éventuels aient été réglés.

(Suite à la page 8 ...)

(Suite de la page 7...)

Quand c'était fait, on pouvait dire que le quart de travail avait été bon et j'étais heureux.

Mais ce jour-là, les choses ne semblaient pas vouloir se dérouler de cette façon. Le délinquant devenait de plus en plus agité. Il avait à la main une lettre d'avocat, et j'ai appris plus tard qu'il venait d'avoir des nouvelles de ses deux enfants. Son épouse s'était adressée aux tribunaux et avait obtenu la garde complète des enfants : ils ne viendraient plus jamais le voir.

Mais à ce moment-là, je l'ignorais, et notre « conversation » a dégénéré. Il avait commencé par enfile les commentaires désobligeants sur ma personne, mais ensuite, il s'est mis à me menacer, et j'ai commencé à avoir peur. Nous étions seuls. Tous les autres étaient partis au travail, et il ne restait que lui et moi.

Tout d'un coup, il a posé son regard derrière moi. Instinctivement, je me suis retourné. Dix agents correctionnels se tenaient en silence derrière moi, prêts à passer à l'action au besoin. C'est l'agent qui supervisait ma patrouille, à l'autre bout de la rangée, qui les avait alertés. Ils étaient venus me prêter main-forte. À d'autres occasions, je leur rendrais la pareille.

Au fil des ans, j'ai tissé avec ces hommes et ces femmes des liens solides.

Ce jour-là, personne n'a été blessé, et il n'a pas été nécessaire de recourir à la force. Mes collègues et moi-même avons réussi à calmer le détenu. Nous avons écouté ce qu'il avait à dire et nous avons partagé son chagrin de ne plus pouvoir voir ses enfants. Faisant fi des invectives du détenu, ce jour-là, je suis revenu chez moi satisfait, car les choses s'étaient déroulées comme elles le devaient.

Un formateur expérimenté

À un moment donné, quand on fait une belle carrière, on doit faire profiter la nouvelle génération de son expérience. C'est pour cela que je suis devenu formateur au Collège du personnel.

Je ne me souviens pas combien de fois j'ai observé et supervisé ma classe après avoir demandé à la moitié des élèves d'utiliser du matériel de contrainte complète sur leurs collègues, puis de les « escorter » à l'extérieur de la salle de classe. Y a-t-il une meilleure façon de leur faire comprendre comment on se sent quand on se fait menotter?

C'est exactement comme cela que ça se passe, dans la vraie vie, lorsque vous préparez un détenu pour une escorte à l'extérieur. Je demandais à la moitié des élèves de s'agenouiller sur leur chaise et à l'autre moitié de leur mettre des menottes et des entraves. J'essaie toujours

d'imiter la réalité.

J'ordonnais ensuite aux élèves entravés de se mettre debout. « Faites le tour de la salle! Au petit trot! Allez monter les escaliers! »

Je visais deux buts. Premièrement, apprendre aux élèves qui jouaient le rôle des agents accompagnateurs à se positionner et à circuler avec un délinquant entravé.

« Essayez donc maintenant de vous enfuir! »

Deuxièmement, leur montrer que les dispositifs de contrainte ne sont qu'une aide quand on essaie d'assurer la sécurité. Les élèves devaient comprendre que ce n'est pas parce qu'un délin-



Michel Savard : Le pauvre gars est resté dans sa cellule toute la journée à s'inquiéter à propos de sa femme et de son enfant

quant est menotté et entravé qu'il ne peut pas s'enfuir... À vrai dire, il le pourrait.

Mais l'apprentissage au sujet des contraintes et des accompagnements, ce n'est qu'une partie du Programme de formation correctionnelle, qui dure 11 semaines. En plus des aspects concrets de la formation – le champ de tir et les agents chimiques, j'enseignais aux recrues tous les aspects de la sécurité, des fouilles jusqu'aux interventions en cas de tentative de suicide, en passant par la violence familiale.

Une des règles strictes que j'essayais de leur faire comprendre, c'était de faire attention à ce qu'ils disent : « Vous n'avez qu'une parole. Si

vous la perdez, vous avez tout perdu. »

Par exemple, un agent correctionnel de niveau 1 (CX1) n'a pas le pouvoir de décider de placer un détenu en isolement. Je vais vous donner un exemple. Vous êtes un agent CX1 et vous avez une discussion avec un délinquant, qui ne se déroule pas très bien. Il devrait être dans sa cellule, pour le dénombrement, mais il se tient près du grille-pain et beurre une tartine.

Vous dites : « Allons-y. Tu devrais être dans ta cellule. » Il n'écoute pas, et la discussion tourne au vinaigre.

Vous décidez de pousser un peu. « Si tu ne t'en vas pas dans ta cellule immédiatement, je vais te placer en isolement! »

Le détenu ne vous croit pas. « Vraiment? Tu peux faire ça? »

Un des aspects les plus critiques des interactions des agents correctionnels avec les détenus, c'est la communication. Si vous dites clairement quelles seraient les conséquences naturelles d'un certain comportement, vous avez intérêt à pouvoir mettre vos menaces à exécution.

Cela vaut également pour les situations où il n'y a pas d'animosité. Des choses qui peuvent vous sembler toutes simples peuvent représenter une montagne pour le délinquant... Par exemple, la visite de son épouse et de son enfant.

Supposons que l'épouse et l'enfant en question doivent venir lui rendre visite en autobus. Le voyage dure deux jours, mais la province est paralysée par une tempête de neige. Il n'a aucun moyen de savoir où ils sont ni ce qu'ils font, et le détenu vous demande votre aide.

« Pourrais-tu demander à Visites et correspondance si ma femme a appelé pour dire que tout allait bien ou qu'elle serait en retard? »

Vous répondez cavalièrement « bien sûr ». Trois heures plus tard, vous ne lui avez toujours pas donné une réponse. Vous avez franchi la grille d'entrée et vous vous en allez chez vous. Ce n'est pas la fin du monde, n'est-ce pas?

Oui, ça l'est. Le pauvre gars est resté dans sa cellule toute la journée à s'inquiéter à propos de sa femme et de son enfant, et le CX qui vous a remplacé aura affaire à un homme qui a été stressé toute la journée et qui sera peut-être moins poli cette fois-ci.

Quand on y pense, le système correctionnel doit être fondé sur l'intégrité de votre relation avec les délinquants. Nouer de bonnes relations, fondées sur le respect fondamental, cela peut faire la différence entre un environnement sûr et stable et le chaos absolu.

(Suite à la p.10...)

CE N'EST PAS UNE DESTINATION, C'EST UN VOYAGE

Michael Geisterfer visite l'Établissement Grand Valley et découvre que la compassion est au cœur de notre système correctionnel

LES GENS N'AIMENT PAS penser aux prisons, affirme le directeur Dave Dick. Nous nous trouvons dans son bureau, à l'intérieur de l'enceinte en fils barbelés de l'Établissement pour femmes Grand Valley (EGV) à Kitchener (Ontario). Quand il me parle, ses yeux brillent de passion derrière ses lunettes carrées à montures d'acier et sous son



Dave Dick, Directeur

crâne chauve. Sur le mur, derrière lui, une photographie d'un Buddha tout aussi chauve au regard serein et contemplatif.

« Les Canadiens se préoccupent beaucoup de la criminalité et de la prévention du crime, dit le directeur, mais, passée l'étape des tribunaux, ils ont tendance à ne pas réfléchir à ce qui se passe ensuite. »

Ses commentaires confirment ma propre expérience. À titre de nouvel employé du Service correctionnel du Canada (SCC), j'ai été invité à visiter cet établissement correctionnel fédéral et, à mon arrivée, j'entretenais un bon nombre d'idées préconçues. Avant d'être embauché par le SCC, je n'avais jamais beaucoup réfléchi aux prisons, et, quand j'y pensais, je les considérais comme une destination quelconque, un lieu où on aboutissait si on avait commis un crime grave. Aujourd'hui, cette idée bien ancrée sera mise à rude preuve, et la source est des plus improbables.

Mon guide, aujourd'hui, s'appelle Tanius Cidade. C'est une agente de libération conditionnelle passionnée et dynamique qui compte 12 années d'expérience dans les établissements

et dans la collectivité. Elle vient en outre d'une famille où l'application de la loi est une tradition. « Mon père était agent de police, et mes oncles sont avocats », m'explique-t-elle pendant que nous parcourons le labyrinthe de corridors de cet établissement à niveaux de sécurité multiples. « J'avais 14 ans quand j'ai décidé que je voulais étudier le droit. Mon rêve était de devenir juge à la Cour suprême, et je voulais changer le monde. »

Mais c'est par hasard, lorsqu'elle s'est liée d'amitié avec un garçon de son école secondaire, que son plan de carrière a pris une nouvelle direction. « C'était un ami proche, et il faisait partie de mon cercle, dit-elle. Il m'a avoué qu'il était pensionnaire dans un milieu ouvert pour jeunes contrevenants et qu'il avait été reconnu coupable d'homicide involontaire. » Après avoir participé à une beuverie, lui et ses amis avaient battu à mort un homme d'âge mûr.

« Il avait déjà fait ses preuves en tant qu'ami et avait changé sa vie, raconte-t-elle. Même s'il avait fait une erreur très grave, il avait changé. Ce n'était plus la personne qui avait commis ce crime, trois ans plus tôt. Cela m'a amenée à réfléchir. Si je travaillais dans le milieu correctionnel, je pourrais peut-être un jour inspirer quelqu'un, ou, du moins, aider quelqu'un à changer. »

Elle me fait entrer dans le secteur à sécurité maximale de l'établissement, lieu fortement gardé où chacun de nos mouvements est enregistré par une multitude de caméras de surveillance cachées. L'aire centrale de ce secteur est tout à fait comme je me l'imaginais : de lourdes portes d'acier séparent les unités de garde en milieu fermé où les délinquantes à risque élevé passent la majeure partie de leur temps. Je jette un coup d'œil par la petite fenêtre en verre épais et je vois deux jeunes femmes qui marchent d'un bout du petit local à l'autre, encore et encore, en cadence.

« Notre objectif, c'est de les faire sortir d'ici, déclare Tanius, en leur donnant les outils grâce

auxquels elles pourront vivre en sécurité dans un établissement à sécurité moyenne, puis un établissement à sécurité minimale, puis la collectivité. Nous ne voulons pas les renvoyer directement dans la collectivité après qu'elles auront purgé leur peine dans un établissement à sécurité maximale. »

Le directeur est du même avis : « La réalité, c'est qu'une personne qui est condamnée pour un crime à une peine d'emprisonnement dans un établissement correctionnel fédéral va retourner dans la collectivité, à de très rares exceptions près. Ces personnes vont retourner vivre dans la collectivité, dans votre voisinage ou dans le mien. Notre défi, c'est de faire en sorte que tout se passe de la manière la plus sûre possible pour la collectivité. »

Quand les portes d'acier de l'unité à sécurité maximale se referment à grand bruit derrière nous, Tanius m'explique que la plupart des établissements correctionnels fédéraux sont classés à sécurité maximale, moyenne ou minimale, mais que l'Établissement Grand Valley



Tanius Cidade, Agente de libération conditionnelle

possède ces trois niveaux de sécurité en un seul endroit. Nous passons des portes en verre laminé et nous nous retrouvons dans une immense cour, balayée par un vent vif, où s'élèvent des maisons de ville.

« C'est là que sont logées les délinquantes à sécurité minimale et moyenne, explique-t-elle.

(Suite à la page 10...)

Incendie au mont Carmel : en l'honneur de nos camarades disparus

Le 2 décembre 2010, près du mont Carmel, en Israël, un autobus transportant 40 employés correctionnels se rendait à la prison de Damun pour porter secours à des prisonniers menacés par un féroce feu de forêt. Selon les premiers comptes rendus, un arbre bloquant la route avait obligé l'autobus à s'arrêter près du brasier. En tentant de faire demi-tour, le chauffeur a perdu le contrôle du véhicule, sur cette route étroite, et l'autobus s'est renversé dans un fossé.

Presque tous ceux qui se trouvaient à bord ont péri, y compris 37 agents correctionnels, trois agents de police, deux pompiers, le chauffeur et un jeune pompier volontaire de 16 ans. Au total, 44 personnes ont perdu la vie dans cet accident.



L'onde de choc s'est fait sentir chez tous les agents correctionnels du monde. « Ce n'est pas tous les jours que près de 40 agents correctionnels perdent la vie le même jour, où que ce soit dans le monde », déclare Raymond Labelle,

directeur adjoint de l'unité des enquêtes spéciales du Service correctionnel du Canada. M. Labelle a vécu bien des drames, mais jamais de cette ampleur.

« Il est difficile de comprendre qu'une telle chose soit possible, dit-il. Mais, quand ça arrive, je vais faire tout ce que je peux – de la même manière que les agents de police se serrent les coudes lorsqu'ils perdent un des leurs. »

« Ce qu'il peut », cela veut dire contribuer à un « motothon », qui a eu lieu le 25 septembre 2011, a permis de recueillir plus de 12 000 \$; cette somme sera remise aux familles et constituera une bourse d'études pour les familles des agents correctionnels disparus. (MG)

Un homme de terrain : suite de la page 8...

Des plateaux volants

En 2001, je suis devenu conseiller national pour les questions de santé et de sécurité.

Un après-midi de février, un jour où il neigeait, j'étais à l'AC lorsque, vers 14 h 30, j'ai reçu un appel du directeur d'un établissement de la région des Prairies. « Nous avons un problème, a-t-il dit. Il manque des plateaux et des louches dans la dépense de l'une des unités résidentielles. Les agents correctionnels de première ligne sont inquiets, ils menacent

de recourir à un 128. »

« Ah oui, un 128 », ai-je répondu. L'article 128 du Code canadien du travail donne aux employés le droit de refuser de travailler s'ils estiment qu'il y a un danger décrit dans



le Code.

J'ai immédiatement compris ce qui se passait. Les employés craignaient que les détenus aient caché le matériel pour fabriquer des armes artisanales, et ils demandaient que l'on fouille immédiatement tout l'établissement avant de reprendre le travail. Et c'était à moi

d'aider à trouver ce qu'il fallait faire maintenant.

Après avoir discuté avec le coordonnateur régional de même qu'avec les équipes de la Sécurité, des Services juridiques et des Relations de travail de l'AC, nous avons pu donner au directeur une orientation et des conseils. Il m'a rappelé peu après pour me dire, comme nous l'avions espéré, qu'une enquête interne avait permis de retrouver les plateaux et les louches manquants, et le fonctionnement normal de l'établissement avait repris son cours. Tout le monde s'en était sorti sain et sauf, ce qui était la plus grande préoccupation.

Après avoir raccroché, j'ai poussé un soupir de soulagement. Le monde change vite, mais le SCC suit toujours la cadence. Tous les délinquants avaient été dénombrés, et personne n'avait été blessé.

Pour le SCC, c'est ça, une bonne journée.

Dans le prochain numéro :

Lorsque l'époux d'Everlore Dunchie a succombé à un anévrisme cérébral, elle s'est retrouvée dans la rue et a sombré dans la criminalité. Lisez l'incroyable histoire de son passage à l'EGV.

Une mère perd son fils, brutalement assassiné par un jeune truand. Est-ce que le pardon est même envisageable?

Notre mission en Haïti : établir les fondements des services correctionnels

Grand Valley : suite de la page 9...

Chaque maison peut loger dix femmes. La structure des maisons de ville redonne à ces femmes un sentiment d'autonomie et la possibilité de prendre des décisions. Nous ne voulons pas qu'elles soient de nouveau traumatisées par la violence qu'elles ont peut-être déjà vécue par le passé. C'est pourquoi l'environnement carcéral, ici, est si différent des autres. »

La question de la violence revient souvent au cours de la journée. Le directeur, M. Dick, m'explique qu'un certain nombre de programmes proposés aux femmes par l'ÉGV sont conçus spécialement pour les survivantes d'agressions et de traumatismes. « Un nombre important de ces femmes ont vécu des situations assez graves de violence physique, psychologique et sexuelle pendant leur enfance et lorsqu'elles étaient de jeunes femmes. Elles ont beaucoup de travail à faire pour panser ces blessures. C'est souvent l'un des facteurs de leur présence ici. »



LES RECRUES APPORTENT DE LA PASSION ET DE L'INNOVATION AUX POSTES DE PREMIÈRE LIGNE

Tandis que le SCC se lance dans un important programme d'expansion, Laura Cummings parle à des étudiants et à des employés à l'un des plus anciens collèges du personnel au Canada

Jason McGowan, un nouveau diplômé du programme de formation des agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC), décrit son cheminement en vue d'une carrière dans le système correctionnel en quelques termes clés.

« La persévérance », explique-t-il, « il vous en faudra beaucoup. Courage. Il ne faut pas lâcher, il faut réaliser ses rêves. Si c'est ce que vous voulez faire, faites-le. »

Jason, qui a terminé le programme en juillet au Collège du personnel de la région du Québec du SCC, fait partie d'une nouvelle génération d'employés correctionnels recrutés pour répondre aux besoins d'une population croissante de délinquants.

« C'est une excellente carrière », affirme Jason. « Il s'agit d'un domaine qui m'intéresse vraiment. Avec tous ses membres, l'équipe est comme une grande famille. »

Près de 150 nouveaux agents correctionnels sont formés chaque année au Collège du personnel de la région du Québec, selon Isabelle Morin, gestionnaire. Le programme de formation des agents correctionnels est celui qui accueille le plus de recrues au Collège, mais ce dernier offre également de la formation à de futurs agents de libération conditionnelle et, bien sûr, à du personnel et des gestionnaires actuels du SCC.

À l'heure actuelle, la formation offerte aux recrues se donne dans le cadre du Programme de formation correctionnelle de 2008 mis à jour,

peu importe à quel collège elles vont au Canada. Ce programme a été mis à jour en réaction à la



transformation du milieu carcéral, de façon à l'adapter à l'augmentation du nombre de délinquants affiliés à un gang, atteints de troubles de santé mentale ou ayant de graves problèmes de toxicomanie.

Cette formation propose une approche axée sur la réinsertion sociale, la création de relations professionnelles positives et empreintes de respect avec les délinquants, ainsi que le maintien de la sécurité du public, indique Johanne Léonard, agente de formation du personnel au Collège.

« Le programme a une incidence positive », affirme-t-elle. « Nous les aidons à développer

leur capacité à résoudre des problèmes, c'est-à-dire leur capacité à cerner des problèmes et des situations et à les résoudre de la meilleure façon possible. »

Rolande Bilodeau, agente de formation du personnel du Collège du personnel de la région du Québec, dit qu'il est aussi crucial de trouver des recrues qui comprennent les valeurs guidant la mission du SCC et le rôle important qu'elles jouent en tant que travailleurs correctionnels œuvrant au sein du système de justice.

« Il faut leur insuffler un sentiment de fierté, car elles doivent comprendre les répercussions importantes d'un système comme le nôtre », explique-t-elle. « D'un certain point de vue, nous assurons la protection de la société, nous travaillons à la sécurité publique; il faut donc que [les recrues] soient dynamiques et motivées, car elles doivent assumer un mandat important. Je suis fier

de ce que je fais, mais je suis particulièrement heureuse de voir des gens dans nos cours dire oui, c'est ça – cette passion... c'est ça que je veux faire. »

C'est exactement cette passion que Jason McGowan, qui travaille maintenant à l'Établissement Leclerc à Laval, dit avoir découverte pendant sa formation d'agent correctionnel.

« J'espère faire toutes mes 33 années [dans cette carrière] », déclare-t-il. « C'est ce que je souhaite vraiment. »

Le saviez-vous?

- Le SCC possède cinq collèges du personnel, un dans chaque région (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies et Pacifique) : Moncton (Nouveau-Brunswick), Laval (Québec), Kingston (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et Abbotsford (Colombie-Britannique).
- Les collèges du personnel du SCC proposent un large éventail de services et de programmes de formation à tout le personnel de leur région respective, notamment de la formation pour les nouveaux agents de libération conditionnelle et agents correctionnels, de l'orientation pour les nouveaux employés et des cours de gestion.
- Les collèges du personnel forment également les formateurs locaux pour qu'ils puissent offrir les programmes, et ils élaborent des plans de formation régionaux pour aider les unités opérationnelles et les établissements de leur région à répondre à leurs besoins.
- Le fonctionnement des collèges du personnel est assuré par plus de 150 employés du SCC, dont des agents de formation, des coordonnateurs de la formation en établissement et des instructeurs.
- En 2009-2010, les collèges du personnel du SCC ont offert de la formation à plus de 550 employés et recrues du SCC.

QUELLE BELLE VIE DE CHIEN!

Un des chiens dépisteurs de drogue les plus actifs du SCC prend sa retraite. Désormais, il poursuivra ses rêves... et les écureuils

Par Laura Cummings

Après presque dix ans de service, l'un des employés les plus dévoués et enthousiastes du Service correctionnel du Canada (SCC) s'apprête à prendre sa retraite.

Ses projets d'avenir? Chasser les écureuils et manger des glands.

Racer, golden retriever de dix ans, travaille comme chien détecteur de drogue pour le SCC depuis décembre 2002. Après avoir suivi la formation de l'Agence des services frontaliers du Canada, Racer, qui était alors âgé de sept mois, avait commencé à travailler avec son maître-chien du SCC, Dave Morris, à l'Établissement Fenbrook de Gravenhurst, en Ontario.

En compagnie de Dave, Racer, grâce à son flair, a facilité des dizaines de saisies de drogue. Il a travaillé dans plusieurs des établissements de la région de l'Ontario du SCC et a participé à des fouilles à grande échelle.

« Racer est un chien très confiant et indépendant », dit Dave de son toutou, ajoutant qu'il adore se baigner et courir après des jouets pour chiens. Dave explique que son chien possède « l'énergie explosive » et la volonté à toute épreuve qui, à son avis, sont des qualités essentielles d'un bon chien détecteur de drogues. « Je l'ai eu lorsqu'il avait six mois. Quand je le faisais sortir du chenil, il se mettait à tourner sur lui-même si rapidement que je ne savais plus où était la tête et où était la queue. »



Racer : D'une niche à un château...

Repensant à la longue carrière de Racer, Dave relate plusieurs faits saillants. Ce chien intrépide a entre autres participé à une fouille de véhicules, aux établissements de Fenbrook et de Beaver Creek, qui a permis aux agents du SCC de procéder à trois saisies de drogues en deux heures. Un autre souvenir mémorable,

c'est quand Racer a aidé à trouver plus de 5 000 \$ de drogues, lors d'une saisie, pendant sa première année à l'Établissement Fenbrook.

L'un des atouts les plus précieux d'une équipe de détecteurs, c'est la cohésion entre le maître-chien et son animal. C'est quelque chose qui vient naturellement, lorsque le chien travaille avec son maître dans l'établissement et qu'il vit également avec lui, dans sa maison, selon Dave.

« Nous nous complétons », dit-il au sujet de son lien avec Racer. « Nous sommes exactement semblables à ce chapitre. Cela fait presque neuf ans, et je sais quand mon chien ne se sent pas bien; j'arrive à percevoir des signaux subtils que personne d'autre ne peut voir. Et cela fonctionne dans les deux sens – si j'ai un rhume et que je ne me sens pas bien, il le sait. Nous savons tout l'un de l'autre. »

Racer va donc bientôt prendre sa retraite. Selon Dave, si son chien pouvait parler, il voudrait remercier Craig Farrish, maître-chien de l'Établissement de Millhaven; Gary Pringle, son ancien maître-chien de l'Établissement de Warkworth; et Elaine Mikklestrup, de l'Établissement de Beaver Creek, qui l'ont beaucoup aidé. Mais après cela, Racer a bien hâte d'être bientôt à la retraite, chez Dave, afin de pouvoir vivre ses vieux jours en paix.

« Il va passer d'une niche à un château », ajoute Dave en riant. « C'est ce qu'il pense, du moins. »

Quelques faits au sujet des chiens détecteurs de drogue :

- Les chiens détecteurs aident à empêcher la drogue d'entrer illégalement dans les établissements du SCC. Les équipes canines sont placées à l'entrée principale des établissements pendant les heures de visites des détenus. Elles travaillent également dans les secteurs Admission et libération des établissements.
- C'est l'Agence des services frontaliers du Canada qui forme toutes les équipes de chiens et de maîtres-chiens du SCC et qui leur décerne leur certificat. Les équipes doivent régulièrement passer des examens pour conserver ce certificat.
- Le nombre d'équipes de chiens détecteurs du SCC a augmenté, passant de 46 en 2008 à 90 en 2011.
- Le SCC devrait compter, d'ici 2013, 126 équipes (dont six équipes de formateurs) qui travailleront dans les établissements du pays.

OÙ ALLONS-NOUS ENSUITE?

Dans un milieu où le changement est la seule constante, Justine Lewis regarde vers l'avenir

Améliorer le mode de fonctionnement du SCC, c'est tout un défi, et la cadence du changement ne semble pas vouloir ralentir de sitôt.

L'avenir du Service correctionnel du Canada (SCC) dépendra de notre capacité de continuer à évoluer et à nous adapter – dans le but d'améliorer notre système correctionnel, déjà un exemple du genre dans le monde. Ce n'est pas une tâche facile, et c'est pourquoi j'ai discuté avec certains intervenants clés de l'organisation au sujet des quelques domaines où nous faisons des progrès. Voici un aperçu de quelques importantes initiatives sur lesquelles je me suis renseignée.

La technologie

L'une des initiatives les plus emballantes a trait à la façon dont nous nous échangeons des informations.

Le gouvernement du Canada s'engage dans le monde des médias sociaux de bien des façons, et cette forme de communication est désormais considérée sous l'angle des répercussions potentielles sur la productivité du gouvernement. Entre autres exemples, mentionnons Facebook, Twitter, la balado-diffusion, YouTube et les blogues. C'est une époque formidable pour le SCC!

Le commissaire Don Head est lui aussi un ardent promoteur des nouveaux médias sociaux. De fait, il a créé son propre compte Twitter sous la bannière du SCC, en avril 2011.

« J'adore ça, affirme-t-il. Cela me permet de communiquer directement avec les employés de tous les niveaux. Il y a eu tout récemment une impressionnante saisie de drogue dans l'un de nos établissements, et j'ai été en mesure de "gazouiller" mes félicitations immédiatement. »



Justine Lewis : *L'avenir du SCC dépendra de notre capacité à évoluer et à nous adapter afin de devenir un exemple du genre dans le monde...*

À la question de savoir s'il ne faut pas craindre que des médias sociaux permettent au personnel de critiquer ouvertement les pratiques de la direction, le commissaire se contente de sourire.

« En fait, je suis ouvert aux commentaires honnêtes du personnel sur ce qui se passe. C'est pour moi un peu comme un baromètre. »

Le SCC a créé il y a peu de temps son propre compte Twitter organisationnel. C'est la première d'une série d'initiatives en matière de médias sociaux du Service. Les employés du SCC sont chaleureusement encouragés à utiliser le compte de l'organisation pour faire des suggestions sur le contenu potentiel de nos « gazouillis ».

Alors, allez-y, gazouillez! Envoyez vos

suggestions à l'adresse suivante : socialmedia@csc-scc.gc.ca.

À l'heure actuelle, le SCC utilise son compte Twitter pour renseigner les Canadiens et le personnel au sujet des services correctionnels. On y trouve des renseignements à jour sur les emplois au SCC, les événements intéressants et les faits nouveaux, y compris des nouvelles qui concernent des établissements, des régions ou l'ensemble du pays.

Le SCC est sur le point d'adopter un vaste éventail de nouvelles technologies et a même mis sur pied une équipe responsable des « offres de service » qui doit évaluer les nouvelles technologies et les exigences opérationnelles et dresser une liste des nouveaux services qu'il serait possible d'offrir.

(Suite à la p. 14...)

La croissance et le renouvellement

Un autre grand changement est la réponse du Service à l'augmentation prévue de la population carcérale. Celle-ci est déjà plus diversifiée qu'il y a dix ans, mais de récents changements législatifs auront d'autres répercussions dans le domaine correctionnel du gouvernement fédéral.

Entre le mois de mars 2010 et le mois de juillet 2011, la population carcérale s'est accrue de plus de 850 délinquants. L'Équipe de la transformation et le renouvellement travaille de concert avec les établissements, les régions et les secteurs de l'administration centrale pour s'assurer qu'il y aura suffisamment de personnel, d'espace de logement et d'autres ressources pour assurer efficacement la gestion des cas, la prestation des programmes et la surveillance dans la collectivité à mesure que le nombre de délinquants croît.

Grâce à l'embauche de plus de 4 000 employés à l'échelle du pays, le SCC sera en mesure d'offrir davantage de programmes correctionnels, éducatifs et professionnels pour favoriser la réadaptation des délinquants. Le SCC travaille également avec ses partenaires pour s'assurer qu'il y aura une capacité suffisante dans les maisons de transition et les centres correctionnels communautaires.

Un autre changement qui découle forcément de la croissance de la population carcérale concerne l'agrandissement des installations correctionnelles fédérales existantes du SCC. Nous verrons bientôt s'élever les murs de nouvelles unités dans

Le renouvellement des infrastructures : Nous verrons bientôt s'élever les murs de nouvelles unités dans toutes les régions du Canada



toutes les régions du Canada. Si vous voulez savoir dans quels établissements il y aura des travaux de construction et quelle sera leur capacité future, vous pouvez aller sur le site Web du Service, dans la section « Salle des médias ».

Recrutement

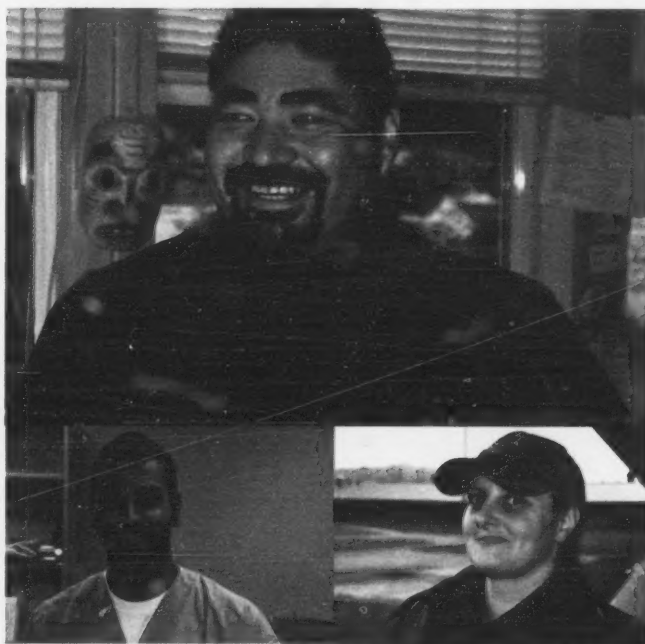
Pour suivre le rythme de l'augmentation de la population carcérale, le SCC embauchera des employés supplémentaires au cours des prochaines années. Le Service recrute déjà activement des candidats potentiels dans le cadre de salons de l'emploi et d'autres événements organisés dans les collectivités, les universités et les collèges du Canada.

Mais, il ne s'agit pas seulement de cibler les jeunes qui envisagent d'entreprendre une carrière.

Le SCC cherche aussi à augmenter la portion des employés appartenant à l'un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi (Autochtones, membres d'une minorité visible, personnes handicapées, femmes), à tous les niveaux de l'organisation, pour toute une gamme d'emplois. Plus notre effectif sera diversifié, plus nous serons capables, en tant qu'organisation, de favoriser la réinsertion sociale de groupes de délinquants de plus en plus diversifiés.

Nouvelle priorité organisationnelle

Dans le but d'enrichir notre vision de l'identité du SCC, le Service vient d'adopter une sixième priorité organisationnelle qui reconnaît la nécessité de favoriser « des relations productives avec une di-



Recrutement : Le SCC cherche aussi à augmenter la portion des employés appartenant à l'un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi

versité croissante de partenaires, d'intervenants et d'autres parties intéressées contribuant à la sécurité publique ».

En s'ajoutant aux cinq priorités existantes, celle-ci reconnaît que notre organisation est riche et complexe et a des racines profondes dans la collectivité, où elle est soutenue par de nombreuses autres.

L'élément commun de cette matrice complexe de partenariats est la volonté d'assurer la sécurité des collectivités canadiennes grâce à une réinsertion réussie des délinquants dans la société. Or, le SCC ne peut pas faire cela tout seul. Nous avons besoin du soutien des partenaires et des intervenants à tous les niveaux.

Collaboration

Même si la mise en œuvre de nouveaux projets et la modification de nos modes de travail peuvent se révéler parfois difficiles, les efforts du personnel ont aidé le SCC à devenir un endroit merveilleux où faire carrière. Nous devons continuer de travailler ensemble pour réaliser nos priorités. Il y a encore des obstacles à surmonter, mais, grâce à des communications ouvertes et à une approche intégrée du travail d'équipe, axée sur la collaboration, le SCC est déjà en voie de devenir l'un des dix employés de choix de la fonction publique fédérale.

« Tout ce que je veux, c'est apprendre à cuisiner. J'ai entendu dire que tu étais un bon professeur. »

Kirk Ward raconte la vie et les épreuves d'un étudiant déterminé

Le texte qui suit est le premier d'une série de portraits qui illustrent la façon dont les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) de toutes les régions et de tous les niveaux de l'organisation véhiculent nos valeurs organisationnelles au quotidien. Le **professionnalisme** et le **respect** sont deux de nos plus grandes valeurs, comme le reflète ce témoignage de **Kirk Ward**, qui a aidé un étudiant à faire ses premiers pas sur la voie de la réussite.

David Prince était un petit homme potelé qui venait d'entrer dans la cinquantaine. Presque chauve, avec seulement quelques touffes de cheveux grisonnants au-dessus des oreilles, il arborait un sourire contagieux. Son souhait le plus cher, qui lui avait toujours été refusé, c'était d'entendre un mot d'encouragement de son père.

J'enseigne les arts culinaires à l'Établissement de Mission, dans la région du Pacifique. Un jour, il y a quelques années, David m'a demandé s'il pouvait suivre mon cours : « Je veux apprendre à faire la cuisine. J'ai entendu dire que tu es un bon professeur. »

Au début, je n'étais pas convaincu qu'il pouvait réussir. Sa jambe droite était agitée de tremblements incontrôlables, car la maladie de Parkinson commençait à se déclarer. Pourtant, au fond de ses yeux, j'ai vu que quelque chose de très profond le motivait. Je n'avais jamais vu ça auparavant.

« D'accord, ai-je répondu. Commençons. »

Avec un sourire rayonnant, il a signé sa demande avec un paraphe à la Zorro et m'a lancé un regard furtif. « Je ne te laisserai pas tomber. »

C'est ainsi que nous avons commencé notre cheminement. Pour réussir le cours, il avait d'abord à subir 11 examens écrits. Avant le cinquième, plusieurs mois plus tard, j'ai vu à quel point cela était exigeant pour lui.

Il a commencé le programme de formation et, plusieurs mois plus tard, son énergie et son enthousiasme semblaient s'être évanouis. « Je ne suis plus sûr de pouvoir y arriver, » m'a-t-il annoncé un matin.

Je lui ai proposé que nous nous rencontrions après le dîner pour discuter de ses options.

Je l'ai écouté me parler de son sentiment croissant de frustration et de désappointement par rapport à lui-même. Ensuite, je lui ai suggéré des habitudes d'études à prendre et je lui ai assuré que je n'allais pas le laisser abandonner si vite. Après notre discussion, nous avons établi un plan d'études qui tenait compte de ses besoins et de ses activités sociales à l'intérieur de

l'établissement où il avait déjà passé de nombreuses années.

Le jour du cinquième examen est arrivé, et David avait de l'appréhension. Il a pris les feuilles d'examen dans ses mains, s'est assis, a respiré profondément, a saisi son stylo et s'est mis à encircler les réponses.

Il a ensuite attendu que je lui donne sa note. À la grande joie de tous, il avait réussi. Quand je lui ai remis son examen, il m'a regardé avec des



Kirk Ward : Instructeur des arts culinaires à l'Établissement de Mission

yeux d'enfant et m'a dit : « Est-ce que je peux faire des biscuits pour célébrer? »

Les mois ont passé, et son état a continué à empirer. Un matin, pendant qu'il se préparait au travail, coupant des carottes pour une soupe, avec un couteau de chef de dix pouces, j'ai remarqué que sa jambe commençait à trembler. Il essayait de se maîtriser, mais l'effort se lisait sur son visage. Ensuite, c'est la main qui tenait le couteau qui a commencé à trembler, et des perles de sueur sont apparues sur son front. Un élève lui a tendu un linge, et bientôt, tout le monde avait arrêté de travailler pour l'observer et l'encourager.

Je lui ai demandé tranquillement s'il avait pris ses médicaments ce jour-là.

Il a baissé la tête. « Non, et je n'ai pas très bien dormi la nuit dernière non plus. »

« Tu devrais peut-être retourner dans ta cellule et te reposer un peu. »

Il a hoché la tête, a déposé le couteau sur le comptoir et a quitté le local en traînant les pieds, l'air abattu.

À ce moment-là, j'ai pensé qu'il abandonnerait, mais je me trompais. Il a travaillé plus dur que jamais pour réussir, poussé par une volonté qui semblait parfois le dépasser.

Plusieurs semaines plus tard, il s'est présenté à son dernier examen. Dans le meilleur des cas, la tâche aurait été ardue pour lui, mais, cette journée-là, cela semblait presque impossible. Pourtant, il a fait tout ce qu'il a pu, rassemblant toute son énergie pour trouver la réponse, une question à la fois. À ma grande surprise, il a réussi.

Ses yeux se sont remplis de larmes quand je lui ai appris la nouvelle. « Mon père m'a dit que je ne serais jamais bon à rien, m'a-t-il dit. Je lui ai prouvé le contraire, n'est-ce pas? »

Quelques jours plus tard, son père est venu lui rendre visite, et ils ont célébré ensemble sa réussite. Il m'a dit que son père lui avait dit qu'il était fier de lui. Son visage exprimait la satisfaction.

La dernière fois que j'ai parlé à David, il marchait clopin-clopant sur le chemin de l'établissement, hors d'haleine, en sueur et tremblant frénétiquement. Je l'ai hélé : « As-tu besoin d'aide? » Il m'a jeté un regard sérieux. « Non. Je vais y arriver. »

David Prince est mort environ un an plus tard, et j'ai assisté au service comme de nombreuses autres personnes : des employés du SCC, des membres de la famille, plusieurs anciens détenus qui avaient étudié avec lui et travaillaient maintenant dans la collectivité, et de nombreux autres délinquants encore incarcérés. Ensemble, nous avons rendu hommage à cet être unique pour qui nous éprouvions tous de la tendresse, une personne qui n'a jamais abandonné et qui a surmonté les plus grands obstacles pour réaliser ses rêves tout simples.

Le Pilates, l'escouade de la santé et les championnats de baseball

Le SCC fait ce qu'il faut pour demeurer en santé

Par Scot MacLean

LES AGENTS CORRECTIONNELS de l'Établissement de Stony Mountain pratiquent le Pilates, ceux de l'Établissement de Warkworth étudient l'art du yoga et ceux de l'administration régionale des Prairies mangent des crêpes. Au Pénitencier de Kingston, les membres de « l'escouade de la santé » s'échangent des recettes et font la promotion d'un style de vie sain grâce à une bonne alimentation et à l'exercice, tout en grignotant de bonnes choses à l'heure du dîner. Dans les établissements Pittsburgh et de Joyceville, on n'entend parler que de baseball et des équipes en lice pour le championnat intra-muros de cette année.

Partout au Canada, les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) cherchent de manière créative et dynamique à préserver leur bien-être, en cherchant non seulement à garder une bonne forme physique, mais aussi à survivre émotionnellement dans un environnement qui présente souvent de grands risques. Mais qu'est-ce que cela veut dire dans le fond, à l'échelon local?

Pour répondre à cette question, j'ai demandé à des représentants de toutes les régions de me parler des initiatives mises sur pied par les employés pour assurer leur bien-être au travail. Voici ce que j'ai découvert.

Le yoga et le Pilates

Le thème qui revient constamment, dans toutes les régions, c'est la santé et la bonne forme physique. Que ce soit par l'échange de recettes, l'entraînement en groupe ou les défis santé, les employés du SCC s'encouragent les uns les autres à adopter un style de vie actif.

Le yoga et le Pilates, pratiqués à l'heure du dîner, sont de loin les activités les plus populaires. À tel point que, à certains endroits, un instructeur professionnel a même été embauché pour donner des cours quelques fois par semaine. Les sports d'équipe ne sont pas pour autant laissés pour compte. Des équipes de baseball et de hockey permettent aux employés de tisser des liens serrés et de se mettre

en forme.

De plus, certains établissements du SCC ont la chance d'être situés en pleine nature, ce qui donne aux employés la chance de former des clubs de marche ou de course et de profiter du grand air.



Occasions d'apprentissage

Il ne manque pas de possibilités éducatives dans les établissements du SCC du pays.

Mais, pour le SCC, apprendre ne veut pas seulement dire s'asseoir dans une salle de classe pour étudier des politiques et des procédures. Le Service effectue un travail si diversifié que cela se reflète également dans le volet éducatif. Les employés ont la possibilité de suivre toutes sortes de cours portant par exemple sur la gestion des situations d'urgence, les maladies infectieuses, les enjeux multicul-

turels, la prévention du suicide et le perfectionnement des cadres.

Donnez au suivant

Chaque automne, partout au Canada, les employés du SCC participent à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC).

De retour au travail après les vacances d'été, les employés du SCC prennent le temps de participer à toute une gamme d'activités et, fait plus important encore, délient les cordons de leur bourse pour redonner à la collectivité. Tombolas, barbecues, bassin-trempe, concours de cuisine... Toutes les idées sont bonnes pour recueillir de l'argent, et les recettes sont versées à Centraide et aux organismes partenaires du domaine de la santé. Il y a en outre, tout au long de l'année, des initiatives plus modestes qui visent le même but. Qu'il s'agisse d'une partie de hockey ou d'une campagne organisée pour soutenir la Fondation Fais-un-vœu, les employés du SCC ne semblent jamais laisser tomber un organisme de bienfaisance dans le besoin.

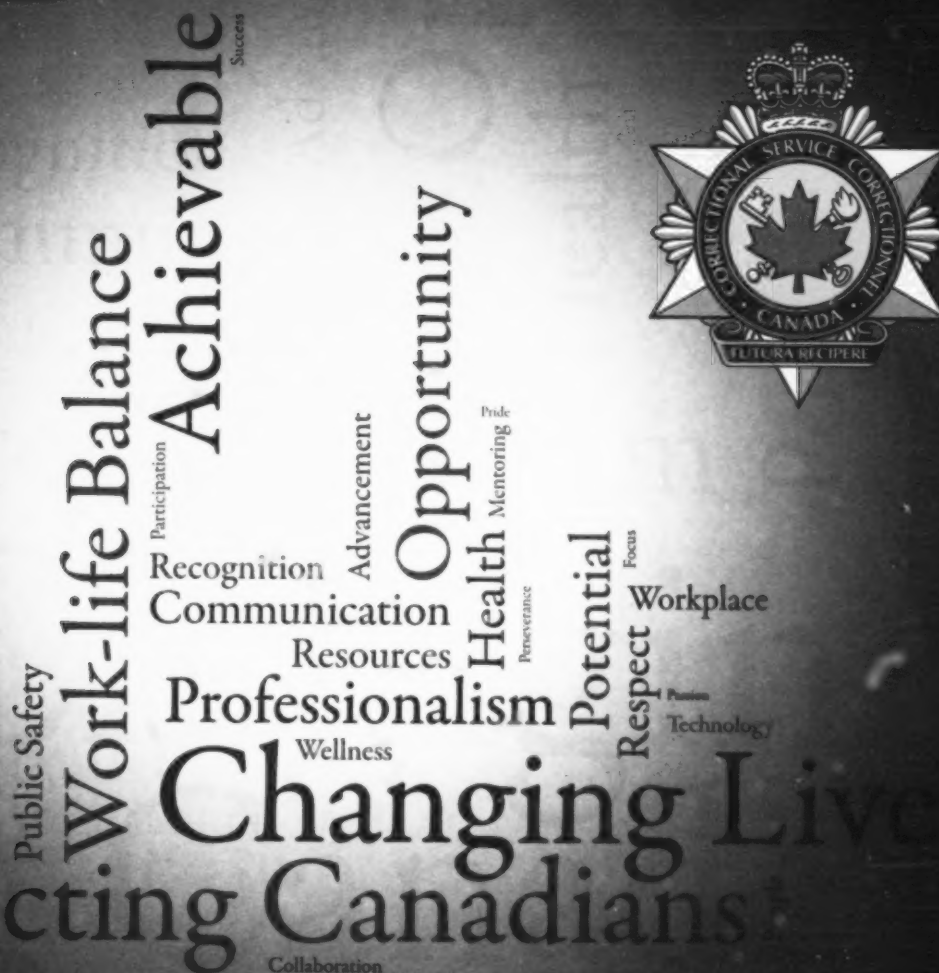
Cette combinaison d'initiatives touchant la santé, l'éducation et la collectivité est un aspect important du travail au SCC que l'on perd souvent de vue dans l'agitation et l'effervescence du

travail exigeant effectué dans les établissements, les collectivités et l'administration centrale au quotidien. Par le grand nombre d'établissements et de bureaux qui organisent des activités axées sur la forme physique, les loisirs ou la bienfaisance,

le SCC prouve chaque jour que le bien-être des employés et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons fait partie des priorités de l'organisation en vue de devenir un des dix employeurs de choix.

Let's Talk

WINTER 2012 Volume 35, No. 1



Becoming a Top 10 Employer of Choice



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

Canada

Doing what you love, loving what you do

This edition of *Let's Talk* holds particular importance to me, as we are devoting the entire issue to Correctional Service Canada's (CSC's) efforts to become a Top 10 employer of choice – that is, an organization where you start working, and don't want to stop.

And that is the story of my career with the Service. When I joined as one of the first female Correctional Officers at Kingston Penitentiary (KP) 27 years ago, I knew very shortly thereafter that this was not just a job for me; it was a career. This is due in large part to the fact that CSC offers so many unique opportunities for its employees to work in institutions or in the community, at our regional offices, at NHQ...or even around the world. In this regard, I invite you to pay special attention to the article on Terry Hackett from the Pacific Region, who returned from a tour of duty at Sarpoza Prison in Afghanistan this past year.

Continuing on a personal note, while I knew that CSC would be my employer of choice, I had no idea of the wide range of jobs I would eventually hold throughout my career, which have taught me so much and helped to land me where I am today. From my time at KP, I was fortunate to work in other institutions in the Ontario Region, and I then accepted a job at RHQ – as a prelude to what the future would hold for me – working in Communications and Executive Services.

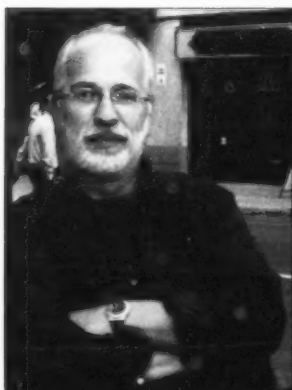
In the years that followed, I relocated from Kingston to Ottawa to benefit from the learning and growth opportunities at NHQ, and entered the executive cadre in 2001 as Director of Community Operations. Since then, I have occupied a number of positions – all different, and all of which expanded my horizons in one way or another – and today I have the privilege of leading our communications and citizen engagement function on a national level.

My current position affords me the opportunity to contribute to publications such as this one, which is an important means of reaching out to our employees and our many partners. The compilation of this issue was in itself a catalyst for positive change, as it gave us an opportunity to look across the organization at what makes us a great place to work. As a result, we are re-invigorated to seek new and better ways to reach out to our current roster of staff, partners, and volunteers, and to look at how we can engage those who may be interested in joining the CSC family.

I will leave you with a quote from Gandhi that sums up how we can all work together to affect positive change within the organization. He famously said: "You must be the change you wish to see in the world." To this end, I invite you to take some time to think about what inspires you in your place of work, and how you can contribute to our overall efforts to become a Top 10 employer of choice. I hope you enjoy the articles in this edition of *Let's Talk* as much as we enjoyed researching and writing them.



Elizabeth Van Allen
Editor-in chief



Let's Talk: Tell us your stories!

This edition marks the first step in a new approach to telling the stories that define who we are and what we do. Instead of focussing on policies and programs, we're looking at the real-life experiences of the people that make this organization such a rich and vibrant place to work.

A raging forest fire kills 37 correctional officers in Israel and colleagues from around the world –including Canada – spring into action to help their families. A bomb blasts through the front gates of the Sarpoza prison in Afghanistan, and a CSC employee on the scene helps restore order. A young recruit is initiated into life on the inside

of one of Canada's largest correctional facilities, and discovers both comradeship and compassion. And a young woman meets a male young offender who changes the course of her life, for the better.

These are the stories we tell. These are the lives we live.

If you have a story that illustrates the beauty and grit of life at CSC, please let us know. We can help you broadcast your story to a large and receptive audience.

And that's not all. In the future there will be video clips hosted on YouTube, embedded on our own Facebook page with alerts sent to you via Twitter.

But first, tell me your stories.

Michael Geisterfer,
Managing Editor
613-992-0725

Let's Talk is published by the Communications and Engagement Sector.

Articles may be reprinted in whole with the permission of and credit to the Correctional Service of Canada.

Let's Talk welcomes letters to the editor and suggestions for articles. Address all correspondence to:

Let's Talk/Entre Nous
Correctional Service Canada
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario K1A 0P9

Telephone: 613-992-0725
Fax: 613-947-0091
www.csc-scc.gc.ca

© Correctional Service Canada 2012

ISSN 0715-285X

Printed in Canada on 100% recycled paper



Don Head
Commissioner

Commissioner's message

Five-year plan: Get into the Top 10

RESULTS FROM THE LAST Public Service Employee Survey show that the Correctional Service of Canada (CSC) has some room for improvement when comparing itself with the highest-ranked places to work in the federal government. So I made it a priority to put us on the path to improving our workplace, and while it's an ambitious plan, I believe it is completely possible for us to become a Top 10 employer of choice within the next five years.

I started my career on the front line as a correctional officer, which showed me first-hand that it is difficult to compare CSC to other federal departments and agencies, because much of the work we do is completely unique to any other job in the public service. I know exactly how challenging some of the positions in the Service are. That being said, I believe that these unique positions should be part of the reason why CSC is a great place to work – because, while our tasks can be difficult and demanding, the importance of our work is immeasurable. Changing lives and protecting Canadians is what we do on a daily basis, but now we also need to find a way to attract new, and retain current, CSC employees.

One of the clearest ways to make this happen is simply by improving how the Service highlights, recognizes, and supports the exceptional work you do. This needs to happen on every level, from direct supervisors all the way up to senior executives.

I've had the opportunity to speak with many staff members over the past year about what needs to be done to improve our standing as an employer, and it has become apparent to me that solving one or two of the issues addressed in the survey – while helpful – wouldn't be enough.

As such, I've created a working group that is inclusive and reflective of the Service, to tackle this big issue. This group has already taken on some early initiatives, such as talking to staff members about what improvements they'd like to see in the workplace. The results from these consultations have been compiled, and we now have a benchmark and a vision as we move forward.

We are also relying on the Clerk of the Privy Council's Public Service Renewal Action Plan as a guide to improving our employer status. The plan provides valuable information and recommendations in many areas CSC has been working to improve upon, such as employee development, retention and recruitment.

Alongside the Action Plan, we are consulting with experts in the area of employee retention and well-being, as well as conducting research and tapping into other resources to find out what works and how we can get results.

I am well aware that becoming a Top 10 employer of choice is no easy task, nor will it happen overnight. We've got a lot of work to do, but I believe we can live up to the incredible potential we have. We already have so many amazing people working as members of CSC to better public safety, and I look forward to providing each and every one of you with the work environment you expect and deserve.

Contents



P. 4 - The story of Terry Hackett's remarkable journey through corrections, from a healing village in the Fraser Valley to the killing fields of Afghanistan.



P. 7 - Michel Savard always wanted to be a correctional officer, only he had no idea what he was getting himself into. Twenty-seven years later he reflects back on his inspired career choice.



P. 9 - When Tanius Cidade was in high school, one of her classmates was a young offender who killed a man. It set the stage for her to become a parole officer.



P. 16 - Emotional and physical well-being at Corrections. How we take care of ourselves, and why it is so important.

SARPOZA PRISON



KANDAHAR CITY
AFGHANISTAN

FROM KILLING FIELDS TO HEALING VILLAGES

Terry Hackett's remarkable journey through corrections

If a Top 10 employer of choice were defined by its ability to provide staff with adventure, challenge and purpose, then the Correctional Service of Canada (CSC) would be at the top of the list, and Terry Hackett can attest to that. From the battlefields of Afghanistan to the pastoral confines of a healing village in the Fraser Valley, Terry has had the unique opportunity of experiencing CSC at its most poignant, and its most dangerous. Over his 15-year career he has been a correctional officer, parole officer, unit manager, national audits and investigations manager, regional administrator and warden of a healing lodge in Agassiz, B.C.

The following is just one snapshot of the latest adventure in his fascinating career with CSC.

By Michael Geisterfer

IN THE EARLY EVENING of March 13, 2010, Terry Hackett and two other Correctional Service Canada (CSC) employees were quietly working on a presentation with the Warden of Sarpoza Prison in Kandahar City, Afghanistan when a suicide bomber detonated a dump truck filled with explosives at the front gate just 150 metres away. The blast sent shrapnel flying through the dilapidated prison, destroying the Warden's office and killing approximately 30 people.

"I heard a deafening roar and saw a ball of fire coming down the corridor," said the 36-year-old CSC employee. "It blew out the window and a jagged piece of glass became embedded in my head."

In the ensuing chaos, with small arms fire erupting around him, the unassuming father of three found himself at the centre of an impromptu crisis management exercise. "We turned it into the ultimate mentoring moment," said Terry. "We mentored the warden on how to secure the perimeter, conduct casualty management and do an emergency count."

When it was over, medics sutured his head wound with 'combat glue' and Terry put his helmet back on. As traumatic as the incident was, it proved to be the catalyst for a profound change in the way



Terry Hackett: *I heard a deafening roar and saw a ball of fire coming down the corridor. It blew out the window and a jagged piece of glass became embedded in my head.*

Sarpoza Prison staff conducted business from that point on.

"They began to engage with the community around them," Terry said. "Sarpoza Prison is located right in the heart of Kandahar City and the surrounding community was more affected than any other community in the world by a prison being there. It is under constant attack."

This was a grisly case in point, with a number of the 30 fatalities belonging to the local village. "The community clearly had a vested interest in the prison being there," Terry recounts. "In July I began foot patrols with the prison warden and our military and civilian partners – both Canadian and U.S. – to engage the elders, to start speaking to them about ownership of the problem and to provide them with assistance."

With CSC's help, the Sarpoza Prison Warden became the face of constructive change in the community. Roads were built, wells dug and other partners engaged to improve the standard of living for those most affected by the prison's presence at the heart of their village.

"The progress over the next six months was phenomenal," said Terry. "We held community meetings inside the prison with the mayor and other village members, and for them it was a safe place to meet."

(Continued on page 6...)

(Continued from page 5...)

It was a chance for the community to connect with their government and to take ownership and responsibility."

Ironically, the seeds for this radical approach to community engagement were sown a few years earlier and half a world away when Terry was the Warden of Kwikwèxwelhp Healing Lodge, a minimum-security institution on traditional Chehalis First Nation land near the peaceful town of Harrison, British Columbia.

"Working at Kwikwèxwelhp was probably one of the most rewarding experiences of my career," he said. "In most communities people would say, 'Not in my back yard do we want a penitentiary,' but in the Chehalis First Nation

For this tiny Aboriginal enclave, the notion of community extends far beyond its own limited boundaries. Of the thousands of Aboriginal offenders who have passed through the doors of Kwikwèxwelhp Healing Lodge, only a tiny fraction – maybe one – actually came from Chehalis, according to Terry. And yet they treat all of the offenders as extended family.

"They invited all of the inmates to attend the feast of the first salmon coming up the Harrison River," said Terry, "and to their longhouse ceremonies."

It was often a reciprocal relationship, with offenders giving back to the community in a variety of ways. "They would be out there chopping wood for elders or helping build a longhouse in the community," said Terry. "It

them. The residents of the Healing Village are no different."

If the experience of community engagement that Terry Hackett garnered firsthand as Warden of the Kwikwèxwelhp Healing Lodge helped prepare him for his work in Afghanistan, it also gave him a deep respect for the notion of Aboriginal healing.

"Healing doesn't necessarily refer just to a person," he said. "It can also refer to a healing in a relationship to the community. It is about not just restoring the self, but restoring the relationships that were harmed."

"Penitentiaries are a microcosm of society, and when a crime is committed, harm is done. Healing in this context may mean being held accountable and serving time. Sometimes it

Terry Hackett:

"Healing doesn't necessarily refer just to a person. It can also refer to a healing in a relationship to the community. It is about not just restoring the self, but restoring the relationships that were harmed."



they not only welcomed the penitentiary, but also took an active role. They had the inmates in their community every day doing work projects or attending their ceremonies and being part of their community.

"And this is a small community of about 500 people. It was quite amazing to see a community extend their arms to such an extent. They clearly illustrated that the problems we deal with in the penitentiary are not just penitentiary problems. They are societal problems. At some point we all have to take responsibility for what happens in penitentiaries."

For Terry, this means ensuring that the links between inmates and their families and other community supports remain intact. "When offenders are sentenced to time in a correctional facility, they are removed from the community, and rightly so," he said. "But we are fooling ourselves if we think that they will be able to successfully go back to that community if some links aren't maintained."

was really what community was about, giving and receiving."

The Chehalis First Nation offered one of the most poignant and spontaneous expressions of community engagement that Terry had ever witnessed. "One elder became like a grandmother to many of the offenders," he said. "She identified their need to learn a traditional Aboriginal trade, like blanket-making or carving, and connected them to artisans in the community."

This type of community support was no surprise to Chehalis First Nation Chief Willie Charlie, who summed up the spirit of the community quite eloquently: "We are the ones who are here to help our brothers. It is our responsibility."

"If you look back on our history as a people, we have always been hospitable," said the former Vice-President of the Union of BC Indian Chiefs. "Anytime anyone has come into our territory, we have helped take care of

involves the victim sitting down and talking to the offender. Whether in Afghanistan or Chehalis First Nation, each time a crime occurs it creates a minute tear in the fabric of society, and it's those little tears that we need to sew together."

For Terry, the link between a tiny village nestled in the mountains of the most peaceful country in the world and the unmitigated chaos and violence of Kandahar City is clear: "People are people. They want safety, they want certainty for their families, and they want to be prosperous. It doesn't matter where you are in the world."

To achieve those things requires a concerted effort on the part of everyone, not just to address crime, but also to rebuild communities, according to Terry.

"Community engagement is one of the great strengths of CSC," he said. "It is one of the things we do best and we should be really proud of it."

ESTABLISHING STREET CRED

From frightening cellblock encounters and classroom 'incarcerations' to flying food trays, veteran correctional employee Michel Savard reflects on lessons gained from over a quarter century in the Service.



THE OFFENDER WAS screaming at me at the top of his lungs.

I had been conducting a security patrol in the virtually empty cell block after the offenders had left for work. It was October 1984 and I was a young entry level correctional officer at Saskatchewan Penitentiary, a maximum-security facility in Prince Albert, Saskatchewan. He was an offender who was normally well mannered and respected prison rules.

On that day though, something was wrong. He was surly from the outset and snapped at me

when I asked him to head down to work with the others. "Leave me alone," he cried, and soon we were nose to nose, his fists clenched, his eyes blazing with fury. A torrent of obscenities hurtled at me like shrapnel.

A tinge of fear went down my spine.

Being thrown into closed quarters with inmates convicted of serious crimes like armed robbery, drug dealing and murder can be a bit of a culture shock at the best of times. I was 23 years old and had just finished college and university in both Montreal and Ottawa.

"This ain't either of those places," a local said to me in the sporting goods store shortly after I arrived, and he wasn't kidding. They joked that a dog could take off running across the flat Prairie landscape and still be seen running hours later. I wondered what would happen if that were an inmate.

I had been taught that two things had to be in place to feel job satisfaction on any given day: that the count was in and certified correct at the end of my shift, and that we had addressed any security concerns that we came upon.

(Continued on page 8 ...)

(Continued from page 7...)

If we could do that, then it was a good shift and I was a happy man.

On that particular day things didn't seem to be turning out quite that way. The offender was becoming increasingly agitated. He had a lawyer's envelope in his hand, and I heard later that it contained news about his two children. His wife had gone to court and been awarded full custody, and they wouldn't be coming to see him anymore.

I didn't know that at the time, and our 'conversation' escalated. Whereas he had been engaged in a running commentary on the despicable quality of my character, he now started to threaten me, and I was getting nervous. We were alone. Everyone else had gone off to work and it was just him and me.

Then I saw his eyes flicker past me and instinctively I turned. Ten correctional officers stood silently behind me, prepared to spring into action if necessary. They had been alerted to my situation by the officer who had been monitoring my security patrol from the far end of the range. Now they had my back. On other days, I would have theirs.

They were men and women with whom over the years I have forged a powerful bond.

No one got hurt that day and there was no use of force. My colleagues and I talked him down. We listened to his story, and we acknowledged his sorrow at not being able to see his children. Apart from the verbal missives that had come flying my way I went home that night satisfied that things had unfolded as they should.

Experienced trainer

At a certain point in any successful career, you start passing on the experience you've gained to a new generation. For me, that took the form of becoming a trainer with the Staff College.

I can't begin to count the number of times I've observed and supervised as half my recruits were placed in full-body restraints and "escorted" out of my classroom. What better way for them to see what it's like on the other side of the handcuffs?

Just like it would go down in real life when preparing an inmate for an external escort, I would make half the class kneel on their chairs, and the other half apply the leg irons and hand-

cuffs. I would always try to mimic reality.

"Get up!" I would instruct the now-shackled recruits. "Walk around! Jog! Go climb some stairs!"

This served two purposes. One, the recruits who were acting as the escorting officers would learn their positioning and how to walk around with a restrained offender.

"Now try to run away!"

Secondly, it would show them that re-

try to impart to the recruits was to be careful about how you say things: "All you have is your word. And once you've lost that, you've lost it all."

For example, a Correctional Officer 1 (CX-1) doesn't have the authority to admit an inmate into segregation on his own. So, let's say you're a CX-1 and you're in a dialogue with an offender that isn't going so well. He's supposed to be in his cell for a count, but he's standing at the toaster, buttering his bread.

You say, "Let's go. I need you to be in your cell." He's not listening, and things start to get a bit heated.

You decide to up the ante. "If you don't get in your cell right now, you're going to segregation!"

He calls your bluff. "Really? You can make that stick?"

One of the most critical elements of correctional officer and inmate interaction is clear communication. If you clearly identify something as a natural consequence of a certain behaviour, you better be sure you can follow up on it.

That goes for non-confrontational situations as well. What may seem trivial to you could be a huge deal to the offender... like getting a visit from his wife and child.

Let's say they are taking a two-day bus trip to come visit him and the province gets pummelled by a snowstorm. With no way of knowing where they are in the journey or how they are doing, he seeks your assistance.

"Can you please check with Visits and Correspondence to see if my wife called to say if she is ok and if she's going to be late?" he asks you.

"Sure," you say, with a cavalier tone.

Three hours later you still haven't gotten back to him and now you're headed out the front gate and on your way home. Not a big deal, right?

Wrong.

This poor guy has been sitting in his cell all day worried about his wife and kid and now the CX that came on to replace you has to deal with a man who's been stressing all day and may not be asking politely this time.

When it comes right down to it, corrections is about the integrity of your relationship with the offenders. Developing relationships based on basic respect can be the difference between a safe and stable environment, and utter chaos.

(Continued on page 10...)



Michel Savard: *This poor guy has been sitting in his cell all day worried about his wife and kid...*

straint equipment was only an aide to good security. They had to understand that just because you've placed an offender in handcuffs and leg irons doesn't mean he can't get away from you... because he can.

But learning about restraints and escorts was just one part of the 11-week Correctional Training Program. Aside from the other physical aspects of the training - the weapons range and chemical agents - I would teach the recruits about all aspects of security, anything from searches to suicide intervention to family violence.

One of the hard and fast rules that I would

IT'S A JOURNEY, NOT A DESTINATION

Michael Geisterfer takes a tour of Grand Valley Institution and discovers compassion at the heart of our correctional system

"PEOPLE DON'T LIKE to think about penitentiaries," says Warden Dave Dick.

We are standing in his office within the barbed wire perimeter of the Grand Valley Institution for Women (GVI) in Kitchener, Ontario. A bald

passionate and dynamic parole officer with 12 years of experience both on the inside and in the community. She also comes from a long tradition of law enforcement. "My father was a police officer and my uncles are lawyers,"

she tells me as we wander through the labyrinthine corridors of the multi-use facility. "I decided when I was 14 that I wanted to go to law school. The dream was to become a Supreme Court judge and I was going to change the world."

It wasn't until a chance friendship with a boy in high school that her actual career path began to emerge. "He was a close friend and part of my social circle," she says, "and he disclosed to me he was in an open custody youth facility and had been convicted of manslaughter."

He and his friends were involved in a drunken spree that resulted in the vicious beating and

death of a middle-aged man.

"He had already proven to me as a friend that he had changed his life," she says. "Although he made a very significant mistake, he had changed. He wasn't the same individual that had committed the crime three years earlier. I got inspired by thinking that maybe if I was in corrections, I could inspire somebody down the road, or at least assist them to make a change for themselves."

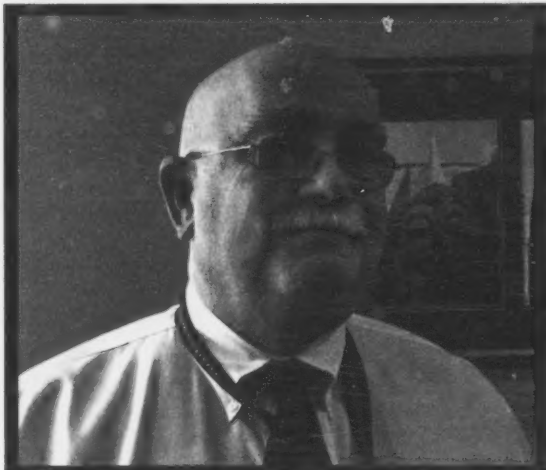
She leads me into the heavily guarded maximum security area of the facility where our every movement is captured on a battery of hidden surveillance cameras. The central foyer of this area is precisely as I expected: heavy steel doors separating secure units where higher-risk offenders spend most of their time. I peer through a thick glass porthole and see two young women walking from one end of the short unit to the other, and back again, over and

over, not missing a step.

"Our goal is to get them out of here," Tanius says, "to give them the tools that will allow them to live safely in medium security, then minimum and then in the community. We don't want them going straight from maximum back out into the community at the end of their sentence."

It's a sentiment echoed by the Warden: "The reality is that somebody who is convicted of a crime and sentenced to a federal correctional facility is going to be coming back out into the community, with very few exceptions," he says. "They are going to be coming back out and living next door to you or me. Our challenge is to make sure that happens as safely for the community as possible."

As the steel doors of the maximum-security unit slam shut behind us, Tanius tells me that whereas most federal correctional facilities are



Dave Dick, Warden

man with bright eyes that sparkle with passion as he talks, he peers at me through square wire-rimmed glasses. On the wall behind him is a photograph of a bald Buddha, his gaze serene and contemplative.

"Canadians are very concerned about crime and crime prevention," the Warden says, "but once the court process is finished they tend not to think about what goes next."

His comments resonate with my own experience. As a new employee with the Correctional Service of Canada (CSC), I have been invited to tour this federal correctional facility and I come with my fair share of preconceived notions. Prior to signing on with CSC I never spent much time thinking about penitentiaries, and if I did, I viewed them as a destination of sorts, a place where you end up if you get caught committing a serious crime. Today that ingrained notion will be turned on its head, and from the unlikely of sources.

My guide for the day is Tanius Cidade, a



Tanius Cidade, Parole Officer

either maximum, medium or minimum security, GVI is all three in one. We head out through a set of plate glass doors and a brisk wind blows at us from across an immense courtyard ringed by townhouse style homes.

"These are where the medium- and minimum-security offenders are housed," she says.

(Continued on page 10...)

Mount Carmel inferno: Honouring our fallen comrades

On December 2, 2010, a bus carrying over 40 correctional personnel was on its way to Damun Prison near Mount Carmel, Israel, to rescue prisoners who were caught in the path of a ferocious forest fire. Initial reports indicated that a fallen tree on the road forced the bus to a halt in the middle of the firestorm. Attempting to do a u-turn, the driver lost control of the vehicle on the narrow road and it ended up flipping over into a ditch.

The ensuing fire claimed the lives of virtually everyone on board, including 37 correctional officers, three police officers, two firefighters, the bus driver and a 16-year old volunteer firefighter. In total, 44 people lost their lives in the incident.



The shock of the accident reverberated through cadres of correctional officers around the world. "It's not every day you hear about nearly 40 correctional officers getting killed

on the same day, anywhere in the world," Raymond Labelle says.

Deputy Director of the special investigations unit at Correctional Service Canada, Labelle has seen his fair share of hardship, but never on this scale.

"It's hard to comprehend something like this happening," he said. "But when it does, I'm going to do any little bit I can – just like how police officers come together when they lose one of their own."

His "little bit" involved contributing to a charity motorcycle ride that raised over \$12,000 that will be donated to a scholarship for the families of the fallen correctional officers. (MG)

Street cred continued from page 8...

Flying Lunch Trays

In 2001, I became a national advisor on health and safety issues.

It was about 2:30 p.m. at NHQ on a snowy February afternoon when the call came in from the Warden of a Prairie region institution. "We've got a situation," he said. "A bunch of lunch trays and soup ladles have gone missing from one of the living unit serveries and the frontline correctional officers are getting antsy and are threatening a 128."

"Ah yes, a 128," I said. Section 128 under the Canada Labour Code is the provision that gives employees the right to refuse to work where they feel there is a danger as described in the Labour Code.

I immediately

got the picture. Staff were worried that the inmates had hoarded the materials to make homemade weapons and were requesting an immediate search of the entire institution before operations resumed. And now it was my job to help figure out what to do next.



After discussions with the regional coordinator, along with NHQ's Security, Legal Services and Labour Relations teams, we came back to the Warden with guidance and advice. Soon after that, I got another phone call from him with the news we were all hoping for – an internal investigation led to an accounting of the missing trays and ladles, and the normal institutional routine resumed. Everyone was healthy and safe, which is paramount.

Hanging up the phone, I let out a sigh of satisfaction. As fast as the world is changing, CSC is still ahead of the curve. The offenders have all been accounted for, and no one has been hurt.

At CSC, that's a good day.

In the next issue of Let's Talk:

- When Everlore Dunchie's husband dies of a brain aneurysm, she ends up on the street and a life of crime. Read the incredible story of her journey through GVI.
- A mother's son is brutally murdered at the hands of a "young thug." Is forgiveness even remotely possible?
- Our mission in Haiti: creating the building blocks for corrections.

GVI continued from page 9...

"We can have 10 women living in a house. The townhouse structure gives a lot of empowerment and decision-making back to the women.

We don't want them to be re-traumatized by abuse that they've possibly experienced in the past. So the penitentiary environment here is very different because of that."

The issue of abuse comes up frequently during the day. Warden Dick tells me that a number of the programs offered to women coming through GVI are designed specifically for survivors of abuse and trauma.

"A significant number of the women have been through fairly serious situations of physical, psychological and sexual abuse as they grew up as kids and as young women and they are recovering from that in large measure. Often it is directly related to why they are here."



NEW RECRUITS BRING PASSION, INNOVATION TO FRONTLINE JOBS

As CSC gears up for major expansion, Laura Cummings talks to students and personnel at one of Canada's oldest staff colleges

For Jason McGowan, a new graduate of Correctional Service Canada's (CSC's) correctional officer training program, there are a few choice adjectives that describe his journey towards a career in corrections so far.

"Perseverance," he explains. "You need a lot of it. Courage. Basically don't give up, and fulfill your dreams. If that's what you want to do, go for it."

McGowan, who graduated at CSC's Quebec Staff College in July, is part of a new generation of correctional workers being recruited to meet the needs of a growing offender population.

"It's a great career," McGowan says. "It's an area that I find really interesting. With all the members of the team it's like a big family."

Approximately 150 new correctional officers are trained onsite at the Quebec Staff College each year, says manager Isabelle Morin. The correctional officer training program attracts the highest number of recruits to the college, she explains, which also trains future parole officers and offers courses to current CSC staff and management.

Currently, each recruit receives training using the updated Correctional Training Program

2008, regardless of which staff college they attend across Canada.

This program has been updated to respond to



the changing institutional environment to deal with an increasing number of inmates who have gang affiliations, mental health issues and serious substance abuse problems.

That training incorporates an approach involving social reintegration and building positive, respectful and professional relationships with offenders alongside maintaining

security and public safety, says Johanne Leonard, a staff training officer at the college.

"It's having a positive impact," she says. "We help them develop the capability to resolve problems, to identify problems and situations and to solve them as well as possible."

Rolande Bilodeau, a staff training officer at Quebec Staff College, says it's also crucial to find new recruits who understand the values guiding CSC's mission, and the important role they play as correctional workers in the justice system.

"There has to be pride, because they have to understand the important impact of a system like ours," she explains. "From a certain point we're the protection of society, we work in public safety, so (recruits) absolutely have to be animated, to be motivated, because they have a big mandate. I'm proud of what I do, but I'm especially happy to see people in our courses who say, 'yes, this is it – that passion, that's what I want to do.'"

That passion is exactly what Jason McGowan, who's now working at Leclerc Institution in Laval, says he's found by training as a correctional officer.

"I hope to do a full 33 years (in this career)," he says. "I'd really love to."

Did you know?

- CSC has five staff colleges, one in each region (Atlantic, Quebec, Ontario, Prairie and Pacific), including Memramcook, N.B., Laval, QC, Kingston, ON, Saskatoon, SK, and Abbotsford, B.C.
- CSC staff colleges deliver a wide range of learning programs and services to all staff within their region, including training for new parole and correctional officers, orientation for incoming staff and management courses.
- Staff colleges also instruct local trainers on how to deliver programs and create Regional Training Plans to help meet the needs of sites and facilities in their areas.
- Staff colleges are run by over 150 CSC employees, including training officers, institutional training coordinators and instructors.

A RACER TO THE FINISH

One of CSC's most active drug detectors gets set for a retirement chasing dreams... and squirrels

By Laura Cummings

After nearly a decade of service, Correctional Service Canada (CSC) will lose one of its most dedicated and enthusiastic employees to retirement next year.

His post-career plan? Chasing squirrels and eating acorns.

Racer, a 10 year old Golden Retriever, has worked as a drug detector dog for CSC since December 2002. After training with the Canada Border Service Agency, seven-month-old Racer and his CSC handler, Dave Morris, began working at Fenbrook Institution in Gravenhurst, Ontario.

Alongside Morris, Racer has sniffed out dozens of drug busts during his career, working in numerous Ontario Region institutions and assisting with large-scale searches.

"Racer is a very confident and independent dog," Morris says of the pooch, who loves swimming and chasing Kong dog toys, and has the kind of "explosive energy" and high-intensity drive that he says is crucial for a good detector dog. "When I had him at six months (old), I would take him out of the kennel and he would spin like a top so fast I wouldn't know which end was his head and which was his tail."



Racer: Moving from doghouse to penthouse

Looking back on Racer's long career, Morris points to a number of highlights including a vehicle search at Fenbrook and Beaver Creek institutions where the intrepid detector

dog led CSC officials to three drug seizures in two hours. Another memorable milestone was Racer's role in helping to find over \$5,000 worth of drugs in a seizure during his first year at Fenbrook.

One of the most invaluable assets to detector teams is a sense of cohesion between handlers and their dogs. It's something that comes naturally when the dogs work with their handlers onsite at the institution and are kennelled at their homes as well, according to Morris.

"We gel so much," Morris says of the bond between him and Racer. "We're exactly the same in that sense. At almost the nine-year mark, I can tell when he's not feeling well, I see so many subtle things (in him) that no one else can see. It's vice versa too – if I have a cold and I'm not feeling well, he knows. We know each others' little traits."

With Racer's retirement on the horizon, Morris says that if he could speak, Racer would thank Craig Farrish, a Millhaven Institution dog handler, former Warkworth Institution handler Gary Pringle and Beaver Creek Institution's Elaine Mikklestrup for their help. Otherwise, Racer is looking forward to retiring at Morris' home in the near future to enjoy his twilight years in peace.

"He's moving from the dog house to the penthouse," Morris adds with a laugh. "He thinks, at least."

Detector Dog Details:

- Detector dogs help stop illicit drugs from entering CSC institutions. Teams are placed at the principal entrances of institutions during inmate visits. They also work in the admissions and discharge areas of institutions.
- All CSC dog and handler teams are trained and certified through the Canada Border Services Agency. Teams are re-certified on a regular basis.
- The number of CSC detector dog teams has increased from 46 in 2008 to 90 in 2011.
- CSC is expected to have 126 teams (including six training teams) working at institutions across the country by 2013.

WHERE DO WE GO FROM HERE?

*In an environment where the only constant is change,
Justine Lewis peers into the future*

Improving the way CSC does business is hard work, and the pace of change doesn't appear to be slowing down any time soon.

The future of the Correctional Service of Canada (CSC) will depend on our ability to continue to evolve and adapt – to improve upon our already world-leading correctional system.

This is no small task, so I talked to some of the key people in the organization about a few areas where we are moving forward.

Here are some of the important initiatives I learned about:

Technology

One of the most exciting initiatives involves the manner in which we all share information.

The Government of Canada is moving into social media on a number of fronts, and this form of communication is now being looked at in terms of its potential impact on government productivity. Examples are Facebook, Twitter, podcasts, YouTube, and blogs. These are exciting times for CSC!

Commissioner Don Head is an avid proponent of social media. In fact, he set up his own Twitter account under the CSC banner back in April 2011. You can follow him under the handle @Don_Head_CSC.

"I love it," he says. "It allows me to communicate directly with staff at all levels. Just recently there was an impressive drug seizure at one of our institutions and I was able to 'tweet' my congratulations immediately."

Asked if there isn't a danger that social media such as Twitter might open the door to



Justine Lewis: *The future of CSC will depend on our ability to evolve and improve upon our world-class status*

staff openly criticizing management practices, the Commissioner simply smiled.

"I actually welcome honest feedback from staff on how we are doing. It acts as a barometer for me."

Recently, CSC launched its own corporate Twitter account. This is the first in a series of social media initiatives by the Service. CSC employees are strongly encouraged to use the corporate account by making suggestions on what could be included in our 'Tweets.'

So start submitting your Tweets! Send your suggestions to: socialmedia@csc-scc.gc.ca.

Currently, CSC uses this Twitter account to keep Canadians informed about what is going on in the Service. It offers news on CSC jobs, events of interest and recent developments, including local, regional and national news.

CSC is on the cusp of embracing a wide range of other new technologies and even has a team dedicated to "Service Offerings" that is responsible for assessing new technologies and business requirements and to develop new services that could be offered.

(Continued on page 14...)

(Continued from page 13...)

Growth and Renewal

Another big change is the Service's response to an increasing offender population. While already more diverse a population than a decade ago, recent legislative changes have created further impact in the area for federal corrections.

Between March 2010 and July 1, 2011, the inmate population increased by more than 850. CSC's Transformation and Renewal Team is working with operational sites, regions and sectors at National Headquarters to review staff levels, accommodation space and other resources to allow for effective case management, program delivery, and community supervision as the population increases.

Through the hiring of additional staff across the country, CSC is also expanding the delivery of correctional, education and work programs to assist offenders in their rehabilitation. CSC is also developing plans to review future capacity needs in communities.

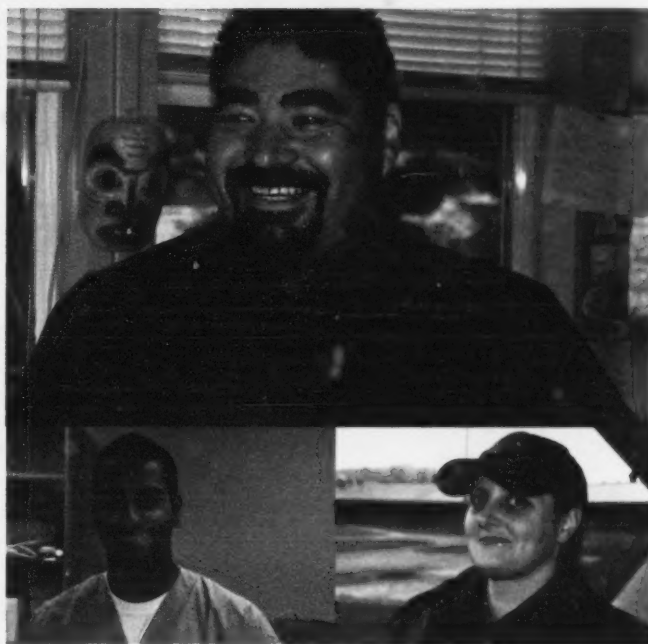
An obvious change that goes along with the increasing offender population is the construction of new living units at some of CSC's existing federal correctional facilities. You can check out which institutions are undergoing

construction on CSC's web site in the 'Our Organization' section.

Recruitment

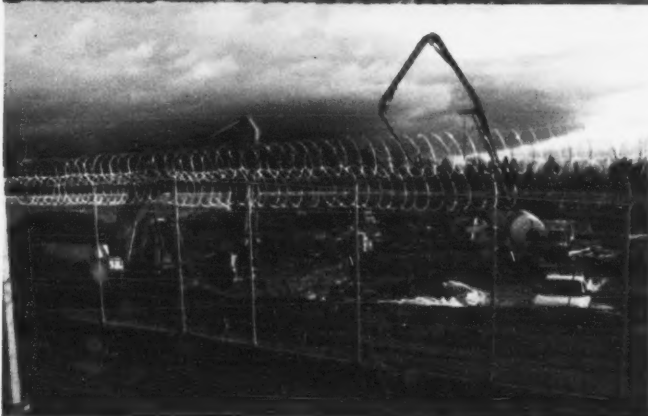
In order to keep up with an increasing offender population, CSC is hiring additional staff over the next several years. The Service has already been actively recruiting prospective applicants through job fairs and other events in Canadian communities, universities and colleges.

But it's not just about targeting the younger populations as they consider their career goals. CSC is looking to boost the amount of employees who fall under any of the four designated employment equity groups (Aboriginal



Recruitment: *CSC is looking to reflect diversity at all levels of the organization*

Infrastructure Renewal: Work has already begun at a number of institutions across Canada



peoples, visible minorities, persons with disabilities, women) at all levels of the organization for a wide variety of jobs. The more diverse our workforce, the better our ability as an organization to help rehabilitate a more diverse group of offenders.

New Corporate Priority

In an effort to expand our vision of who we are, CSC has adopted a sixth corporate priority. This priority recognizes the need to foster "productive relationships with increasingly diverse partners, stakeholders and others involved in public safety."

Augmenting the five existing priorities, this priority acknowledges the fact that we are a rich and multi-faceted organization that stretches deep into the community where it is supported by numerous other organizations.

The common element of this complex matrix of partnerships is to ensure the safety of Canadian communities through the successful reintegration of offenders into society. This is not something that CSC can do alone. We need the support of partners and stakeholders at all levels.

Collaboration

While implementing new projects and changing the way we work can be challenging at times, staff's efforts have contributed to CSC being a great place to make a career. We must continue to work together to continue to achieve our priorities. We have more roadblocks to move, but with open lines of communication and an integrated and collaborative teamwork approach, CSC is already on its way to becoming one of the Federal Public Service's Top 10 employers of choice.

"I just want to learn how to cook. I hear you are a pretty good teacher."

Kirk Ward reflects on the life and trials of a determined student

The following is the first in a series of vignettes that illustrate how Correctional Service Canada (CSC) employees across Canada and at all levels in the organization are manifesting our corporate values in their daily lives. Professionalism and respect are two of our most highly held values, and they are reflected in this first person account by Kirk Ward, as he helps a student find his way step-by-step on the path to success.

David Prince was a plump, little man in his early 50's with a balding head, small tufts of light greying hair just above his ears, an infectious grin and a deep yearning to hear the one thing that had always eluded him: an encouraging word from his dad. I am the Culinary Arts Instructor at the Mission Institution in the Pacific Region. One day a few years ago, David approached me about taking my course: "I want to learn how to cook. I hear you are a pretty good teacher."

At first I wasn't sure he could do it. His right leg quivered uncontrollably from early onset of Parkinson's disease, and yet when I looked into his eyes I could see that he was driven by something deep within. I'd never seen anything like it before.

"Alright" I said. "Let's get you started". He smiled in delight, signed his application with a Zorro-like flourish and flashed me a glance. "I won't let you down."

Thus began our journey. In order to pass the course, he would have to complete 11 written tests. As the fifth one approached several months later, I could see the toll it was all taking on him.

Several months into our training program, his energy and enthusiasm seemed depleted. "I'm not sure if I can do this anymore," he told me one morning.

I suggested we meet after lunch to discuss options. After listening to his mounting sense of frustration and disappointment with himself, I offered a few suggestions on study habits and assured him that I wasn't prepared to let him give up that easily.

After our discussion we came up with a study plan that met his needs and social activities within the institution in which he had spent many years.

The day of test five arrived with some apprehension on the part of David. He took the test paper into his hands, sat down, took a deep breath and with pen in hand began to circle the answers.

Then he waited for me to mark his test. To everyone's delight, he was successful, and when I returned his paper he looked up at me with



Kirk Ward: Culinary Arts Instructor, Mission Institution

child-like eyes and said, "Can I make some cookies to celebrate?"

As the months passed, his condition continued to deteriorate, until one day, he was beginning his morning prep work, cutting carrots for the soup with a 10" chef knife, when I noticed his leg start to shake. He tried to control it, but a strained look flashed across his face. Then the hand holding the knife began to shake and beads of perspiration broke out on his forehead. One of the other students brought him a cloth, and soon everyone stopped what they were doing to observe and offer encouragement.

"Did you take your meds today?" I quietly asked him.

His head dropped slightly. "No, and I didn't sleep very good last night either."

"Why don't you go back to your cell and get some rest," I suggested.

He nodded his head, put the knife down on the counter, and shuffled off with an air of dejection. I thought he might have given up at that point, but he never did. He struggled even harder to succeed, driven by a desire that at times seemed stronger than him.

Several weeks later, he arrived to write his final test. Under the best of circumstances it would have been difficult for him, but now it seemed nearly impossible. Yet he gave it everything he had, mustering all of his energy question by question to circle the answers. To my genuine surprise, he passed.

Tears welled up in his eyes when I told him the news. "My dad said I would never do well at anything," he said. "I sure showed him didn't I?"

A few days later his father came to visit him and they celebrated his success together. He told me that his dad said he was proud of him. There was a visible sign of contentment on his face.

The last time I spoke with David, he was hobbling down the roadway of the institution, out of breath, perspiring and frantically shaking. I called out to him, "Do you need help?"

He shot me a stern look. "Nope. I'll make it." David Prince died about a year later and I attended his memorial with many other staff, family, several inmate students that had been released and were working in the community, and numerous other offenders from the institution. Together we celebrated his life and the fondness we all shared for this unique person who never gave up and overcame great obstacles to achieve his simple dreams.

Pilates, “Health’s Angels,” and Baseball Pennants

CSC does what it takes to stay healthy physically and emotionally

By Scot MacLean

CORRECTIONAL OFFICERS are doing Pilates in Stony Mountain, studying the art of yoga in Warkworth and eating pancakes at regional headquarters in the Prairies. In Kingston Penitentiary, a group of “Health’s Angels” are trading recipes and pushing the notion of a healthy lifestyle through diet and exercise, while munching on lunchtime goodies. And in Pittsburgh and Joyceville institutions it is all about baseball and who is going to win this year’s intramural pennant.

All across Canada, Correctional Service of Canada (CSC) employees are engaging in creative and dynamic displays of well-being in an effort to not just stay physically healthy, but to survive emotionally in what are often high-risk environments. But what does this really mean when you break it down to a local effort?

In an attempt to answer this question, I contacted people in every region to find out about what kind of employee wellness initiatives take place where they work. Here’s what I found:

Yoga and Pilates

A recurring theme in every region was health and fitness. From sharing recipes to working out together to taking part in health challenges, CSC employees are supporting each other’s active lifestyles.

Overwhelmingly, the most popular activity is lunchtime yoga and pilates. So much so, that in some locations a professional instructor is brought in a few times per week. Team sports aren’t overlooked either, with baseball and hockey teams coming together to forge bonds and get in shape.

Furthermore, some CSC facilities are fortunate enough to be in locations that are at one with nature, so employees also get the chance to join a walking or running club and enjoy the great outdoors.

Learning opportunities

There is no shortage of educational opportunities in CSC facilities across the country.

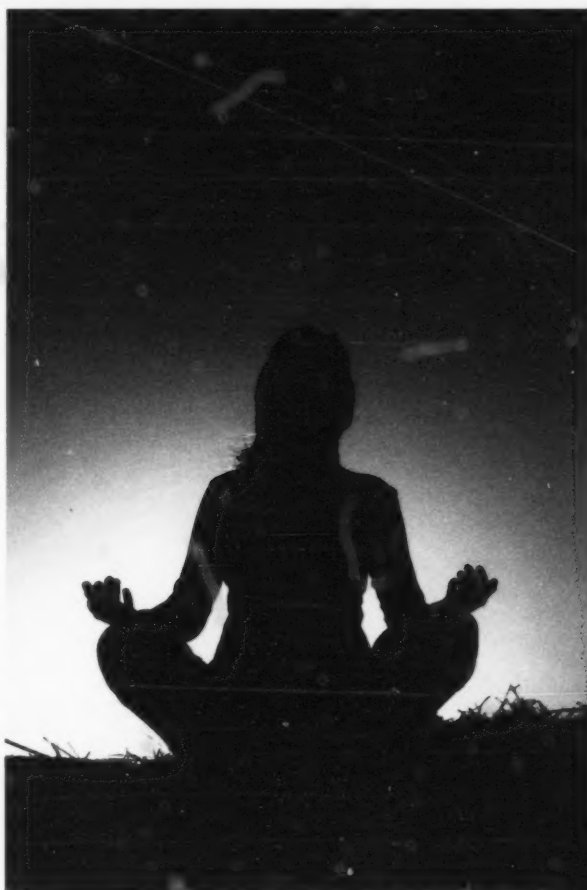
But, a learning opportunity at CSC doesn’t always mean sitting in a classroom studying policies and proce-

Giving back

Every fall in locations across Canada, the Government of Canada Workplace Charitable Campaign (GCWCC) is a rallying point for CSC staff.

Upon returning from summer holidays, CSC employees take the time to participate in a variety of organized activities, and, most importantly, open their wallets to give back to the community. From raffles, to BBQs, to dunk tanks, to cook-offs... every form of fundraising idea imaginable is used to solicit donations, with all proceeds going to United Way and health partner agencies. Smaller-scale fundraising initiatives pop up throughout the year as well. Whether it be a charity hockey game or a campaign to support the Make-a-Wish Foundation, CSC employees never seem to let down a charity in need.

This combination of health, education, and community is an important aspect of working at CSC that often gets lost in the hustle and bustle of the challenging work done in institutions, communities, and headquarters on a daily basis. With fitness, leisure, and charitable activities being organized at many of our facilities and offices, CSC demonstrates every day that the well-being of employees and the communities in which we live and work is a Top 10 priority for the organization.



dures. The Service is lucky to have such diversity in the work we do, and this is reflected in our educational component as well. Employees are given the opportunity to learn about crisis management, infectious diseases, multicultural issues, suicide prevention, and leadership development just to name a few.

